

От работодателя:	От работников:
Директор Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Д.А. Ванин «20» 03 2026г.	Председатель профсоюзного комитета Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» Г.К. Ибраимова «20» 03 2026г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
на 2026-2029 гг.

Вступает в силу с момента подписания и распространяется на
правоотношения, возникшие с 10 февраля 2026 г.

Регистрационный №	46
от	26 03 2026
Начальник Управления экономического развития администрации города Байконур	
Подпись	И. К. Куранцова
	И. О.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием коллектива
ГБУ ДО СШ Протокол № 2
от 20 марта 2026г.

г. Байконур

Содержание

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовой договор.....	4
3.	Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству.....	6
4.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
5.	Рабочее время и время отдыха.....	9
6.	Оплата труда.....	13
7.	Охрана труда.....	16
8.	Социальные гарантии и компенсации.....	20
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	23
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.....	26
11.	Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 1 к коллективному договору).....	28
12.	Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 2 к коллективному договору).....	52
12.1.	Положение о премировании работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (<i>Приложение 1 к положению об оплате труда.</i>).....	64
12.2.	Положение о назначении и выплате надбавки за выслугу лет работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (<i>Приложение 2 к положению об оплате труда.</i>).....	81
13.	Положение системе оплаты труда заместителя директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 3 к коллективному договору).....	89
14.	Положение о порядке выдачи расчетного листка (приложение № 4 к коллективному договору).....	102
14.1.	Форма расчетного листка (<i>Приложение 1 к положению о порядке выдаче расчетного листка.</i>).....	103
15.	Соглашение по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору).....	104
16.	Перечень профессий и должностей работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 6 к коллективному договору).....	106
17.	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу смывающих средств (приложение № 7 к коллективному договору).....	111
18.	Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 8 к коллективному договору).....	113
19.	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (приложение № 9 к коллективному договору).....	118

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками (далее – коллективный договор) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите прав и интересов работников Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель Учреждения, в лице директора Ванина Дмитрия Александровича, именуемого далее «Работодатель»;

работники Учреждения, именуемые далее «работники», являющиеся членами профсоюзного комитета Профсоюзной организации Учреждения (далее профсоюз), в лице их представителя – председателя профсоюза Ибраимовой Гульжаны Колганатовны, именуемой далее «Профком», совместно именуемые Стороны.

1.4. Предмет Договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, обучения и повышения квалификации, гарантий при высвобождении работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными Сторонами.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие:

в случае изменения наименования, типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также при смене руководителя Учреждения;

при реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет;

при ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации;

при смене формы собственности коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.6. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положение работников по сравнению с положениями коллективного договора в настоящей редакции.

Внесенные изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением к настоящему коллективному договору, являются его неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников и Работодателя.

1.7. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя

обязательств.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.10. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступает равноправными и деловыми партнерами.

1.11. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.12. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективными договорами (ст. 8 ТК РФ).

1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.14. Настоящий коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 10 февраля 2026 года.

1.15. Стороны договорились, что содержание настоящего коллективного договора, должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

1.16. Трудовые договоры с работниками заключаются в соответствии с локальными нормативными актами Работодателя с учетом действующего законодательства Российской Федерации в сфере оплаты труда и трудовых отношений, настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор

Стороны договорились, что:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Главы администрации города Байконур, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации в сфере труда и трудовых отношений.

2.2. При заключении трудового договора с работником, Работодатель обязан ознакомить его под роспись с действующими в Учреждении Уставом

Учреждения, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора с работниками в письменной форме в двух идентичных экземплярах - по одному для каждой Стороны, каждый из которых подписывается Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день его заключения.

Должностные обязанности работников Учреждения определены в соответствии с должностной инструкцией.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора не могут содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами администрации города Байконур, локальными нормативными актами Учреждения, настоящим коллективным договором.

2.5. В трудовом договоре с педагогическим работником определяется установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.7. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст.59 ТК РФ).

В случае заключения срочного трудового договора в нем должны быть указаны срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для его заключения.

2.8. Трудовой договор является основанием для издания приказа Работодателя о приеме на работу.

2.9. В трудовом договоре, заключаемом с работником, предусматриваются условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется условия трудового договора.

2.10. Увольнение работников по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным в п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, являющихся членами профсоюза, происходит только с обязательным участием Профкома (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований ТК РФ.

Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязуется оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения с работником.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3. Гарантии при высвобождении работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

3.1. Уведомлять Профком в письменной форме при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца до его начала.

К уведомлению прилагаются копии документов, ставших основанием для принятия решения о сокращении (приказ о сокращении численности или штата работников, штатное расписание), данные членов профсоюза, попадающих под сокращение, проекты приказов о расторжении трудовых договоров с работниками, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. (ст. 82, 373, 374 ТК РФ)

3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении, предоставляется свободное от работы время не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Профкома (ст. 82 ТК РФ).

3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

3.5. Стороны договорились, что:

3.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации предоставляется:

- работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);
- работникам предпенсионного возраста за пять лет до назначения пенсии по старости;
- работникам, имеющим более длительный стаж работы в Учреждении;
- работникам в семьях, которых один из супругов имеет статус безработного;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы;
- родителям, имеющим ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.5.2. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата работников.

3.6. Работодатель Учреждения обеспечивает участие Профкома в работе аттестационной комиссии при проведении аттестации педагогических работников, в целях подтверждения соответствия занимаемой должности (приказ Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.7. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации, несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на 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 (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

Работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.2 Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности один раз в три года (п.п. 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), ст. 196, 197 ТК РФ).

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет гарантии и льготы, предусмотренные ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, Работодатель предоставляет возможность работать в режиме гибкого рабочего времени (с сокращенной рабочей недели).

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

4.3.5. Организовывать проведение аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности.

4.4. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории осуществляется установленным порядком Управлением образованием города Байконур.

В соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения (приложение № 2 к коллективному договору) по результатам проведения аттестации работникам устанавливаются соответствующие повышающие коэффициенты. Повышающие коэффициенты устанавливаются приказом Руководителя, со дня вынесения решения аттестационной комиссией Управления образованием города Байконур.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору), локальными нормативными актами Учреждения, а также расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), планами работы, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, вспомогательного, обслуживающего персонала и специалистов Учреждения составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), для медицинских работников – 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для педагогических работников Учреждения с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), устанавливается в соответствии с приказом Минобрнауки России от 04 апреля 2025г. г. № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников Учреждения определяются приказом Минпросвещения России от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения».

5.3. В Учреждении учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год, а так же её изменения, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) (далее – учебный год) и устанавливается приказом Работодателя Учреждения (об утверждении тарификационного списка).

Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Установленный объем учебной (преподавательской) работы, т.е. учебной нагрузки, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.4. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника Учреждения, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам, учебным графикам и образовательным программам, сокращения количества обучающихся, групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет педагогических работников в письменной форме за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.5. При определении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, концертмейстерам, для которых Учреждение является местом основной работы, сохраняется её объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем тренировочном периоде, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в пункте 5.4 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.6. В зависимости от должности и особенностей труда, педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

36 часов в неделю – инструктору-методисту;

18 часов педагогической работы в неделю – тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям;

24 часа педагогической работы в неделю – концертмейстерам.

5.7. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха в случае, предусмотренном ст.113 ТК РФ, а также в особых случаях только с письменного согласия самого работника и с учетом мнения Профкома и производится по письменному распоряжению Работодателя.

При привлечении работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день для участия в организации и проведения культурных, спортивно-массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, республиканских, международных и других соревнованиях, учебно-тренировочных сборах, оплата труда производится в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат или компенсируется по желанию работника другим днем отдыха в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

5.8. Отдельные категории работников имеют право на дополнительные оплачиваемые выходные дни:

одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства о достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительно оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

донорам за дни сдачи крови, которые по желанию работников присоединяются к ежегодному у или могут быть предоставлены ему в течение календарного года после сдачи крови и его компонентов (ст. 186 ТК РФ).

5.9. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час для всех работников (ст. 95 ТК РФ), кроме педагогических работников и работников с суммированным учетом рабочего времени.

5.10. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

тренерам-преподавателям (включая старшего), инструкторам-методистам, концертмейстерам предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск – 42 календарных дня. Продолжительность отпусков установлена постановлением правительства Российской Федерации от 03.04.2024 N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;

заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 42 календарных дня;

заместителю директора по безопасности, заместителю директора по хозяйственной части – 28 календарных дней;

работникам административно-управленческого, вспомогательного, обслуживающего персонала, специалистам – 28 календарных дней.

работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

5.11. С целью установления дополнительных мер социальной защиты работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в зоне экологического кризиса продолжительностью 8 календарных дней.

5.12. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 6 календарных дней (ст. 348¹⁰ ТК РФ).

5.13. Отдельным работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение № 9 к коллективному договору).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск может быть присоединен к основному ежегодному оплачиваемому отпуску.

5.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения Профкома.

Работодатель обязуется довести до всех работников утверждённый и согласованный с Профкомом график ежегодных отпусков. График ежегодных отпусков работников составляется и доводится до них за две недели до наступления календарного года.

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

временной нетрудоспособности работника;
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы (ст. 124 ТК РФ).

При наличии финансовых возможности Учреждения, обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

5.16. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом продолжительность хотя бы одной части должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.17. Работникам, работающим по совместительству, отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

5.18. Работник, имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

в связи с усыновлением ребенка – 5 календарных дней;
при праздновании юбилейных дат со дня рождения – 1 календарный день;
в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
для участия в похоронах родных и близких родственников – 5 календарных дней;
для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день.
в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
проводы детей 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;
проводы сына на службу в армию – 1 календарный день;
отцы в день выписки из родильного дома – 1 календарный день;
работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам, имеющим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

Предельно допустимый размер отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам определяется по соглашению между работником и Работодателем.

При этом важно отметить, что если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для Учреждения, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не представляется, либо переносится.

5.19. Работник, имеет право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска из средств от иной приносящей доход деятельности:

смерти супруга (супруги), детей, родителей – 3 календарных дня.

5.20. Педагогические работники Учреждения в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями), не реже, чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия, предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 утвержден новый «Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.21. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения» (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

6. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Работодатель обязуется осуществлять контроль за своевременным начислением и выплатой, в полном размере причитающейся работникам заработной платы в установленные сроки.

Размер минимальной заработной платы работников устанавливается в соответствии с Общегородским территориальным соглашением между Общественной организацией «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» Общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения», руководителями государственных унитарных предприятий, государственных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур, и администрацией города Байконур на соответствующий год (далее – Общегородское территориальное соглашение).

6.2. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа», находящегося в ведении администрации города Байконур (приложение № 2 к коллективному договору).

Заработная плата включает в себя:

оклад (должностной оклад), тарифную ставку;

компенсационные выплаты;

стимулирующие выплаты.

Оплата труда заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения производится в соответствии с Положением о системе оплаты труда заместителей директора и главного бухгалтера Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (приложение № 3 к коллективному договору).

6.3. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право (кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации), известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

6.4. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами – 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику (ст. 138 ТК РФ).

6.5. Периоды отмены (приостановки) занятий (тренировочного процесса) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

В периоды, указанные в пункте 6.5. педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников Учреждения в каникулярное время.

6.6. Работодатель обеспечивает:

оплату труда работников в соответствии с квалификацией, сложностью выполняемой работы, количеством и качеством затраченного труда;

тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим по действующему Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих; специалистам и служащим по Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, а также в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Байконур, регулирующими оплату труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении администрации города Байконур.

принятие локальных нормативных актов, касающихся оплаты и условий труда, по согласованию с Профкомом, а также своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

индексацию заработной платы в соответствии с принятыми нормативными правовыми актами Главы администрации города Байконур.

Работодатель обязуется:

6.7. Выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц:

20 числа месяца – заработная плата за первую половину текущего месяца (без учета ежемесячной премии);

05 числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет за месяц.

Работодатель извещает работника о составных частях причитающейся ему заработной платы, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе компенсацию за задержку выплаты заработной платы, о размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей сумме, подлежащей выплате.

Указанная информация отражается в расчетных листках. Форма расчетного листа утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (приложение № 4 к коллективному договору).

Расчетный листок выдается в день выплаты заработной платы по ведомости всем работникам под роспись. Выдача расчетных листков другим лицам запрещена.

В случае если день выплаты заработной платы приходится на выходной или праздничный день, то заработная плата выплачивается не позднее последнего рабочего дня перед выходным или праздничным днем.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо переводится на банковскую карту, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение не начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со

дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.9. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет Работодатель (ст. 142 ТК РФ).

6.11. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда производить выплаты компенсационного характера в размере, установленном в соответствии с результатами специальной оценки условий труда.

6.12. Производит оплату отпускных за три дня до начала отпуска.

6.13. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (оклада), тарифной ставки в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого должностного оклада (оклада), тарифной ставки производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7. Охрана труда

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 5 к коллективному договору) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц ежегодно разрабатывать планы мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, планы финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

7.2. Работодатель организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», знакомит работников в письменной форме с

результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

По ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию Профкома, с последующей сертификацией.

7.3. Работодатель осуществляет обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.4. Работодатель осуществляет обеспечение работы медицинского кабинета, систематическое пополнение аптечек первой помощи в Учреждении.

7.5. Работодатель обязуется на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдавать бесплатно работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (приложение № 6 к коллективному договору), а также смывающие средства в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу смывающих средств (приложение № 7 к коллективному договору).

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

Работники, достигшие возраста сорока лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 переболевшие новой коронавирусной инфекцией COVID-19 для прохождения углубленной диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день освобождения от работы согласовывается с Работодателем (ст.185.1 ТК РФ)

Работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе

связанной с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающие в условиях повышенной опасности, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование раз в пять лет (ст.213 ТК РФ).

На время прохождения периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования за работником сохраняется средний заработок и место работы.

7.7. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.8. В Учреждении создается и действует на паритетной основе совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 5 человек.

7.9. Комиссия по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об охране труда. Комиссия действует в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.10. Работодатель обязуется:

- знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда;
- обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

- проводить инструктаж;

- разрабатывать совместно с Профкомом ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;

- ежегодно проводить своевременное обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения;

- проводить в установленном порядке расследование несчастных случаев с работниками и обучающимися;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда на рабочее место по согласованию Профкома (ст. 212 ТК РФ).

- обеспечить соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда:

7.11. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами Российской Федерации.

Выделить и оборудовать комнату для отдыха работников.

7.12. Обеспечить в помещениях Учреждения температура воздуха следующими параметрами:

- в вестибюле, раздевалках – 18-22 °С;
- в помещениях для занятий спортом – 17-20 °С;
- в медицинских кабинетах, раздевальных при спортивных залах и залах хореографии – 20-22 °С;
- в душевых – 24-26 °С.

Для контроля температурного режима помещения для занятий оснащаются бытовыми термометрами (Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28. «Об утверждении СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

7.13. Обеспечивает разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома (ст. 372 ТК РФ).

7.14. Работники обязуются:

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

- правильно использовать и применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;

- незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.15. Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровня, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте;

- гарантии и компенсации, связанные с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.16. Профком:

осуществляет контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда;

согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного, первичного и повторного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;

избирает из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда;

принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда;

принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;

принимает участие в специальной оценке условий труда, вносит Работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

ведет разъяснительную работу о необходимости экономии энергоресурсов;

принимает участие в работе комиссии по принятию Учреждения к новому учебному году и к работе в зимних условиях;

участвует в разработке комплексных мероприятий по достижению установленных нормативов по охране труда;

обеспечивает реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в Учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.17. В случае ухудшения условий тренировочного процесса и труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности уполномоченный по охране труда от Профкома вправе вносить представление Работодателю, о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные гарантии и компенсации

Стороны договорились, что:

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации:

при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;

при направлении в служебные командировки;
 при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 при совмещении работы с обучением;
 при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
 в случае сдачи работником крови и ее компонентов;
 при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
 в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

8.1.1. Работодатель обеспечивает трудовые права Работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ:

приостановление действия трудового договора в случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность);

сохранение за Работником социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

зачисление в трудовой стаж Работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости) периода приостановления действия трудового договора, связанного с прохождением военной службы по мобилизации, военной службы по контракту, добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;

возобновление действия трудового договора в день выхода Работника на работу;

недопущение расторжения по инициативе работодателя трудового договора с Работником в период приостановления действия трудового договора, за исключением случаев ликвидации предприятия, истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

8.1.2. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан:

создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах;

создавать инвалидам, принятым на работу, необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

предоставлять в установленном порядке информацию, необходимую для организации занятости инвалидов.

Выполнение работодателем установленной квоты для приема на работу инвалидов обеспечивается в соответствии с порядком, установленным Правительством Российской Федерации.

8.2. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок в течение одного месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

Стороны договорились, что Работодатель:

8.3. Информацию о закрытии групп, высвобождении работников Учреждения доводит до сведения Профкома не менее чем за 2 месяца.

8.4. Ходатайствует перед администрацией города Байконур о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.5. Право работников Учреждения на защиту их персональных данных осуществляется в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (с изменениями).

8.6. Работодатель вправе направить работника в служебную командировку для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Срок командировки определяется Работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

В случае направления работника Учреждения в служебную командировку, в том числе на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, возмещение расходов (суточные, проезд и проживание) производится в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» (Приложение № 8 к Коллективному договору).

8.7. За счет экономии денежных средств фонда оплаты труда предоставлять матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, приемному родителю), воспитывающему

детей – учащихся младших классов (1-4 классов), в День знаний (1 сентября или иной первый день учебного года) оплачиваемый выходной день.

8.8. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, ее выборных органов (профсоюзного комитета, председателя) и комиссий, а также права членов профсоюза определены ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 21.12.2021) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и администрации города Байконур, Уставом общественной организации «Первичная профсоюзная организация комплекса «Байконур» общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников общего машиностроения Российской Федерации», Общегородским территориальным соглашением, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором.

9.2. Профком Учреждения представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов, указанные права и интересы работников защищаются независимо от членства в профсоюзе.

9.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно удерживает и перечисляет с расчетного счета Учреждения на расчетный счет общественной организации Первичной профсоюзной организации комплекса «Байконур» членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% от их заработной платы. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в день выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.4. Профком Учреждения не несет ответственности за невыполнение условий коллективного договора Работодателем по отношению к работникам, не являющимся членами профсоюза и не уплачивающих взносов солидарности.

9.5. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и ее членов, признаётся значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации.

9.6. Работодатель предоставляет Профкому независимо от численности работников бесплатно помещения, отвечающие санитарно-техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимые для работы Профкома и его председателя, проведения собраний (конференций) членов профсоюза, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование,

электронную почту и Интернет необходимые нормативные правовые документы, транспортные средства для выполнения функций профсоюза, осуществляет ремонт, охрану и уборку выделенных Профкому помещений.

9.7. Членам профсоюзной организации, не освобожденным от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации – 6 календарных дней;

за исполнение обязанностей уполномоченного профсоюза по охране труда – 1 календарный день.

Оплата дополнительных отпусков членам профсоюза производится за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

9.8. Работодатель предоставляет по запросу Профкома бесплатно и беспрепятственно информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам: по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев и др. вопросам.

9.9. Работодатель включает в обязательном порядке Профком в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; по оказанию материальной помощи; по распределению ежемесячной, квартальной или годовой премии, других выплат стимулирующего характера.

9.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением ТК РФ, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, Профком вправе беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Учреждении и запрашивать от Работодателя необходимые материалы по проверяемым вопросам.

9.11. Совместно с Работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.12. Членам профсоюза, не освобожденным от основной работы, за работу в комиссиях профсоюза предоставлять свободное время с сохранением среднего заработка для участия в работе этих комиссий:

за исполнение обязанностей председателя профсоюзной организации – 3 часа в неделю;

за исполнение обязанностей, уполномоченных профсоюза по охране труда – 2 часа в неделю.

9.13. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома для участия в профсоюзной учебе, для участия в конференциях, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им совещаниях и других мероприятиях (ч.3 ст. 374 ТК РФ).

9.14. Работодатель обязан:

1) обеспечить беспрепятственный допуск в Учреждение представителям общественной организации Первичной профсоюзной организации комплекса «Байконур» в посещении Учреждения, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий настоящего коллективного договора и соглашений;

2) обеспечить, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.15. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, затрагивающих права работников Учреждения, только по согласованию с Профкомом Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ и коллективным договором.

9.16. Профком в соответствии с его правами и обязанностями:

представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении или изменении коллективного договора, соглашений, осуществлении контроля за их выполнением;

при принятии Работодателем локальных нормативных актов;

при реализации права работников на участие в управлении Учреждением), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов профсоюза и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком на установленных Профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем;

контролирует соблюдение Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения, выполнение условий настоящего коллективного договора;

предъявляет Работодателю требования об устранении выявленных нарушений. Работодатель уведомляет Профком об устранении нарушений в недельный срок со дня получения требования;

вносит Работодателю предложения о коллективных переговорах, ведет коллективные переговоры, заключает с Работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

рассматривает проекты локальных нормативных актов Учреждения и представляет по ним Работодателю свое решение;

рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ) и

представляет Работодателю в письменной форме свое решение о согласии или несогласии с увольнением;

вносит Работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

вовлекает работников в управление Учреждением;

вносит Работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с Работодателем, оказывает им помощь в организации работы;

осуществляет прием членов профсоюза по личным вопросам, принимает участие в приёме работников по социально-трудовым вопросам Работодателем, рассматривает письменные обращения и жалобы членов профсоюза;

оказывает членам профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путем обращения к Работодателю, а также через комиссию по трудовым спорам и в судебном порядке;

выполняет другие функции, отнесенные к компетенции профсоюза.

9.17. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и уважительной основе с соблюдением прав Сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержания стабильной обстановки в коллективе.

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Управление экономического развития администрации.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

При проведении 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.

10.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.7. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

10.8. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на собрании (конференции) работников Учреждения.

10.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатями 118 (сто восемнадцать) листов

Директор
ГБУ ДО СШ

Д.А. Ванин

Председатель профсоюзного
комитета ГБУ ДО СШ

Г.К. Ибраимова

ПРОВЕРЕНО

Отдел по труду, занятости и социальной
политике Управления экономического развития
администрации города Байконур

подпись

Ф. И. О.

от 26

03

2026 г.