

Представитель работодателя:

Директор

Г.Г. Аванесян

Представителей работников:

Председатель СТК

Е.В. Руденко



2020г.

«30» 06 2020г.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения Краснодарского края

«Центр олимпийской подготовки по тяжелой атлетике»

(ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»)

на 2020 - 2023 годы

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата <u>02.07.20 № 244-ст</u> <u>и.о. Гереват Н.Н.</u> заполнение документов, подпись, Ф.И.О.

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

## **1.Общие положения**

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Краснодарского края «Центр олимпийской подготовки по тяжелой атлетике» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель Государственное бюджетное учреждение Краснодарского края «Центр олимпийской подготовки по тяжелой атлетике» (далее – ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике») в лице директора Аванесяна Геннадия Гришаевича, действующего на основании Устава, и Работники – в лице Совета трудового коллектива (далее СТК), избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство в соответствии с Уставом для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, председатель – Руденко Евгений Витальевич.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов, и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. уполномоченный представитель защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантиях,

компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

#### 1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает уполномоченного представителя единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

##### 1.7.2. Уполномоченный представитель обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины членов совета трудового коллектива, обеспечению ее прибыльной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

#### 1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу 08 апреля 2020 года (ст. 43 ТК РФ).

### **II. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости**

#### 2.1. Работодатель:

- осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров;

- осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ;
- не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины;
- осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях;
- осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации кадров и включает в аттестационную комиссию учреждения Председателя совета трудового коллектива;
- согласовывает с Председателем совета трудового коллектива приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
- при приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ);
- разрабатывает и согласовывает с Председателем совета трудового коллектива должностные обязанности работников;
- не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией;
- работодатель не реже двух раз в год отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает в состав комиссии Председателя совета трудового коллектива;
- предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск согласно графику отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива, оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала;
- гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении работнику путевки на санаторно-курортное лечение;
- о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение отпуска на части и отзыв из него, производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ;

- право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК);
- предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ);
- обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда Российской Федерации. Информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда Российской Федерации, для индивидуального учета, по мере их представления;
- работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, копирования, распространения и иных неправомерных действий. Обеспечивать сохранность персональных данных возложено ст. 85-90 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

## 2.2. Председатель совета трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- осуществлять в пределах своей компетенции контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, применения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

## 2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества труда, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **III. Трудовые отношения и трудовые договоры**

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников.

3.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.6. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

3.7. Содержание трудового договора определены (ст. 57 ТК РФ). В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора;
- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

3.9. Применительно к спортсменам и тренерам в трудовой договор на основании ст. 348.2 ТК РФ включаются такие условия (п. 2 в редакции Федерального закона от 17.06.2011 года № 146-ФЗ):

- обязанность работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанность спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанность спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанность спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль;
- обеспечение работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами

обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

3.10. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.11. Согласно ст. 57 ТК РФ "Содержание трудового договора" обязательными для включения в трудовой договор являются, в частности, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Разъездной характер работы - это осуществление регулярных служебных поездок в пределах обслуживаемой территории (участков) при наличии возможности ежедневного возвращения к месту жительства.

Подвижной характер работы имеет место, когда работник вынужден выезжать к месту работы и при этом не имеет возможности ежедневно возвращаться к месту постоянного проживания.

Разъездной, подвижной характер работы может быть установлен работнику как при его приеме на работу на должность, так и в процессе работы у Работодателя. При переводе работника на должность, условие о разъездном, подвижном характере в обязательном порядке отражается в трудовом договоре с работником.

Перечень должностей работников ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», которым может быть установлен подвижной, разъездной характер:

- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике;
- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике;
- тренер;
- администратор тренировочного процесса;
- спортсмен;
- водитель.

На работу, предусматривающую разъездной, подвижной характер, не могут быть приняты (переведены) лица, которым разъездной характер работы противопоказан в соответствии с медицинским заключением.

В случае выявления у работника, постоянная работа которого имеет разъездной характер, в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения указанной работы, работник подлежит

отстранению от работы, обусловленной трудовым договором, и переводу на другую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствия у Работодателя соответствующей работы трудовой договор с работником подлежит прекращению в соответствии с п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ.

Трудовым кодексом предусмотрены:

- надбавка к окладу работника с разъездным, подвижным характером работы (ст. 129);
- возмещение расходов работника, понесенных им в связи с выполнением работы, имеющей разъездной, подвижной характер (ст. 168.1 ТК РФ).

3.12. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

3.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.14. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

3.15. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме, не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.16. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

3.17. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию

между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

На период временного перевода работодатель по месту временной работы заключает со спортсменом срочный трудовой договор в соответствии с требованиями статьи 348.2 Трудового Кодекса.

На период временного перевода спортсмена к другому работодателю действие первоначально заключенного трудового договора приостанавливается, то есть стороны приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также осуществление прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ч. 2 ст. 348.7 ТК.

При этом течение срока действия первоначально заключенного трудового договора не прерывается. По истечении срока временного перевода спортсмена к другому работодателю первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме.

В течение срока временного перевода на спортсмена и на работодателя по месту временной работы в полном объеме распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, с особенностями, установленными настоящей главой.

Работодатель по месту временной работы (когда работа не является основной у данного работодателя) не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

При досрочном прекращении трудового договора, заключенного на период временного перевода спортсмена к другому работодателю, по любому из оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом, первоначально заключенный трудовой договор действует в полном объеме со следующего рабочего дня после календарной даты, с которой связывается прекращение трудового договора, заключенного на период временного перевода.

Если по истечении срока временного перевода к другому работодателю спортсмен продолжает работать у работодателя по месту временной работы и ни спортсмен, ни работодатель по месту временной работы, ни работодатель, с которым первоначально заключен трудовой договор, не требуют прекращения трудового договора, заключенного на период временного перевода, и возобновления первоначально заключенного трудового договора, то первоначально заключенный трудовой договор прекращается и действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определяемый соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок.

3.18. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных

результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд (ФЗ от 29.02.2012 N 16-ФЗ).

3.19. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования), порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

3.20. Тренер, спортсмен имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 «Особенности работы спортсмена, тренера по совместительству»).

3.21. В трудовом договоре, заключенном с работником, по соглашению сторон, предусматриваются условия об испытании работника продолжительностью до 3 месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать 3 месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за 3 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Если срок временного договора истек и при этом ни работник, ни работодатель не потребовали его расторжения, то действие трудового договора, заключенного на период временного перевода, продлевается на срок, определенный соглашением сторон, а при отсутствии такого соглашения - на неопределенный срок (ст. 348.4 ТК РФ).

3.22. Категория лиц, для которых испытание при приеме на работу не устанавливается, определены ст. 70 ТК РФ:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, установленному 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;
- 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 Трудовым кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

3.24. Общие основания прекращения трудового договора определены ст. 77 ТК РФ:

1) соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);

2) истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 71, 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

3.25. Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

3.26. Тренер, спортсмен имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев (ст. 348.12 «Особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером»).

В трудовых договорах с отдельными категориями тренеров, спортсменов могут быть предусмотрены условия об обязанности тренеров, спортсменов предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, установленными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц.

Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, установленными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта (ФЗ от 28.07.2012 № 136-ФЗ).

3.27. Расторжение трудового договора работником моложе 18 лет по инициативе работодателя помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.28. В случае если, с несовершеннолетним заключен трудовой договор, заключен на срок до 2 месяцев, подросток вправе уволиться до окончания срока трудового договора, написав заявление об увольнении по собственному желанию за 3 дня до увольнения (ст. 292 ТК РФ).

3.29. О прекращении трудового договора в связи с истечением его срока действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает действие срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.30. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность. Пределы материальной ответственности определены ст. 241 ТК РФ.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Случаи полной материальной ответственности определены ст. 243 ТК РФ.

Письменные договоры о полной материальной ответственности не заключаются с работниками, не достигшими возраста 18 лет.

3.31. Перечень должностей ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», с которыми заключаются договор о полной материальной ответственности:

- заместитель директора;
- менеджер по закупкам;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике;
- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике;
- администратор тренировочного процесса;
- тренер;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края;
- спортсмен;
- водитель.

Директор ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» несет полную материальную ответственность согласно ст. 277 ТК РФ.

3.32. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаются (выделяются) рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

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

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

4.2. Работодатель по согласованию с Председателем совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников, а также повышение квалификации для работников в течение первого года работы после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

4.3.2. Повышать квалификацию работников.

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

4.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения, предусмотренные ст. 173-174 ТК РФ.

4.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.7. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

## V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять Председателя совета трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала. В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение работников, не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

Считать, что к массовому высвобождению работников относится сокращение численности или штата работников организации: для предприятий с численностью до 100 человек на 20% и более в течение 30 календарных дней.

Уведомление о сокращении численности или штата должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых

должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу (СТК) не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами совета трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа (СТК) со ст. 373 ТК РФ.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа (СТК).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. При сокращении численности или штата работников преимущественным правом на оставлении на работе пользуются работники с более высокой производительностью и квалификацией (ст. 179, 180 ТК РФ).

5.4.2. Согласно ч. 4 ст. 261 ТК РФ: расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим трудовым законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, приказами О режиме рабочего времени ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

6.2. Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» прилагаются к коллективному договору (приложение № 1).

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. В соответствии со ст. 92 ТК РФ несовершеннолетние относятся к категории работников, которым гарантировано сокращенное рабочее время. Под сокращенным рабочим временем понимается уменьшенная продолжительность рабочего времени по сравнению с нормальной положительностью рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени несовершеннолетнего зависит от его возраста:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю.

Для учащихся образовательных учреждений, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, продолжительность рабочего времени составляет:

- в возрасте до 16 лет – не более 12 часов в неделю;
- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов в неделю.

Согласно ст. 94 ТК РФ максимальная продолжительность ежедневной рабочей (смены) для несовершеннолетних составляет:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – не более 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 7 часов.

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

- в возрасте от 14 до 16 лет – не более 2,5 часа;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 4 часов.

6.5. Для работающих инвалидов установлены ограничения в части сокращения продолжительности рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ).

Также продолжительность рабочего времени инвалида устанавливается исходя из предписания к медицинскому заключению, выдаваемому учреждениями медико-социальной экспертизы, может содержать указание об еще большем уменьшении продолжительности рабочего времени. Требования о сокращении рабочего дня инвалидам могут содержаться и в индивидуальной программе реабилитации инвалида.

6.6. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.7. Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе спортсменов и тренеров, в том числе лиц, не достигших 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 348.1, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ);
- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

6.8. Могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

При этом указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой

или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

6.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ:

- 1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) при производстве общественно необходимых работ по устраниению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- 3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа (СТК).

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

6.12. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.13. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.14. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

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

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

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения Председателя совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ, 372 ТК РФ).

Несовершеннолетние работники, подав предусмотренное заявление работодателю, могут использовать оплачиваемые дни отпуска в любой удобный для них период времени.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных (ст. 124-125 ТК РФ).

Продолжительность отпуска устанавливается:

- минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);
- продолжительность отпуска для несовершеннолетних, согласно закону, должна быть не меньше 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ);

- работающие инвалиды имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 дней (согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.17. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.18. Согласно ч. 3 ст. 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков следующим работникам:

- беременным женщинам;
- лицам в возрасте до 18 лет.

6.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.20. Согласно ст. 348.10. ТК РФ в качестве дополнительных гарантий и компенсаций спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 4 календарных дней.

ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предоставляет дополнительные отпуска работникам, занимающим должности:

- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 4 календарных дня;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 4 календарных дня;
- тренер 4 календарных дня;
- спортсмен – 4 календарных дня.

6.21. Работникам ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день:

- директор – 14 календарных дней;
- заместитель директора – 12 календарных дней;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 12 календарных дней;
- инструктор - методист физкультурно-спортивных организаций – 8 календарных дней;
- администратор тренировочного процесса – 8 календарных дней;
- экономист – 8 календарных дней;
- специалист по кадрам – 8 календарных дней;
- менеджер по закупкам – 8 календарных дней;
- специалист по охране труда – 8 календарных дней;
- водитель автомобиля – 8 календарных дней.

6.22. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст.128 ТК РФ).

6.23. 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, 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;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

6.24. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- бракосочетание работника - 3 дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня.

## **VII. Оплата и нормирование труда**

7.1 Оплата труда для всех работников учреждения производится на основе должностных окладов, согласно штатному расписанию. Оклад (должностной оклад) определяется в соответствии с «Положением об оплате труда работников

ГБУ КК «Центр олимпийской подготовки по тяжелой атлетике» и утверждается руководителем директором учреждения.

7.2. Заработка плата перечисляется на указанный работником счет в банке. За первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 09 числа месяца, следующего за расчетным.

7.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ, при выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 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.

7.4. В целях материальной заинтересованности работников ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» производится премирование. Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

Премирование работников ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» производится в целях материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученный участок работы.

Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

**Работникам учреждения могут быть установлены премии:**

- по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

**7.5. Премия по итогам работы за период** (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

**При премировании учитываются:**

- высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;
- успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной

деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается на основании приказа руководителя Учреждения.

**7.6. Премия за качество выполняемых работ** выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

**пяти базовых должностных окладов при:**

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

**трех базовых должностных окладов при:**

награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области физической культуры и спорта, органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области физической культуры и спорта.

**7.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ** (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

**7.8. Работникам учреждений могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:**

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- к праздничным (ст. 112 ТК РФ) и профессиональным датам;
- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Поощрительные выплаты разового характера выплачивается работнику учреждения единовременно.

7.9. При поощрении за интенсивность и высокие результаты работы учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;
- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно- эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);
- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера.

7.10. Поощрительные выплаты к праздничным и профессиональным датам

могут быть выплачены работникам учреждения к праздничным датам (ст. 112 ТК РФ) и профессиональной дате – «День Физкультурника».

7.11. Поощрительные выплаты к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста) могут быть выплачены при достижении работником указанного возраста.

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается (если иное не установлено настоящим положением).

Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

7.12. Денежные средства, предусмотренные годовым фондом оплаты труда по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам.

7.13. Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия за соответствующий период выплачивается за фактически отработанное время и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения.

7.14. Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

7.15. Не подлежат премированию работники Учреждения, к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

7.16. Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

Размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работников, так и в абсолютном размере.

7.17. Помимо премирования работникам ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предусмотрены единовременные выплаты и выплаты материальной помощи в пределах фонда оплаты труда.

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

## **VIII. Гарантии и компенсации**

**8.1. Работникам может быть выплачена материальная помощь** в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

**Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:**

- а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);
- б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);
- в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи сувечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);
- г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);
- д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;
- е) выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей: многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

**8.2. Гарантии и компенсации спортсменам, тренерам:**

- согласно ст. 348.10 ТК РФ («Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам») работодатель обязан за счет собственных средств обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанную экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования;

- проводить восстановительные мероприятия в целях улучшения здоровья спортсмена;
- заключать договоры социального страхования работников от несчастных случаев за счет средств работодателя.

#### 8.3. Обеспечение условий охраны труда беременной женщины:

- работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины (ст. 93 ТК РФ);
- запрещениеочных, сверхурочных работ и направлений в командировки, а также работ в выходные дни (ст. 96, 99, 259 ТК РФ);
- в соответствии с медицинским заключением снижение норм выработки, норм обслуживания или перевод на другую работу, более легкую и исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);
- отпуск по беременности и родам (70 календарных дней до родов и 70 – после родов), в случае многоплодной беременности – 84 дня, в случаях осложненных родов – 86 дней, а при рождении двух и более детей – 110 календарных дней после родов (отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов) (ст. 255 ТК РФ);
- предоставление (по заявлению женщины) ежегодного оплачиваемого отпуска перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);
- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату по мотивам, связанным с беременностью (ст. 64 ТК РФ);
- не допускается увольнение беременных женщин по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия (ст. 261 ТК РФ);
- в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

#### 8.4. Гарантии и компенсации лицам, имеющим детей в возрасте до трех лет:

- по заявлению женщины во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу. При этом до достижения ребенком возраста полутора лет оплата труда должна быть не ниже среднего заработка по прежнему месту работы (ст. 254 ТК РФ);
- в соответствии со ст. 258 ТК РФ работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не

менее 30 минут каждый. При наличии у женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления должна составлять не менее одного часа. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка. По заявлению женщины указанные перерывы могут быть присоединены к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, испытание при приеме на работу не устанавливается (ст. 70 ТК РФ).

#### 8.5. Гарантии и компенсации работникам до 18 лет:

- установление сокращенной рабочей недели;
- предоставление удлиненного ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время;
- запрет на применение труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на некоторых других работах;
- запрет на применение труда на условиях сверхурочной работы, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни;
- особый порядок заключения и расторжения заключенного трудового договора;
- применение сниженных норм выработки.

### **IX. Охрана и безопасность труда**

#### 9. Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

9.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно выделенным средствам.

9.3 Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 2.

9.4. Производить специальную оценку условий труда рабочих мест по условиям труда в соответствии с планом-графиком (приложение № 3) и по ее результатам осуществлять мероприятия по улучшению условий труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать Председателя совета трудового коллектива и специалиста по охране труда.

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

- 9.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.
- 9.8. Разрабатывать, утверждать инструкции по охране труда на каждый вид выполняемых работ по согласованию с Председателем совета трудового коллектива работников (ст. 212 ТК РФ).
- 9.9. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 9.10. Оказывать содействие уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 9.11. С целью профилактики и предупреждения травматизма на занятиях физическими упражнениями заключать со спортсменами, тренерами договора социального страхования работников от несчастных случаев за счет средств работодателя.
- 9.12. Работодатель за свой счет обязан организовывать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей (приложение № 4).
- 9.13. Согласно ст. 76 ТК РФ работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

9.14. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработка плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

9.15. Согласно ст. 265 ТК РФ запрещается переноска и передвижение работниками в возрасте до 18 лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы. При подъеме и перемещении вручную груза постоянно в течение рабочей смены предельно допустимая масса груза составляет для юношей и девушек в возрасте 14 - 15 лет соответственно 3 и 2 кг, а в возрасте 16 - 17 лет - 4 и 3 кг.

9.16. Запрещено привлечение лиц до 18 лет к работе с тяжелыми, вредными или опасными условиями труда, а также к работам по совместительству.

9.17. Ст.253 ТК РФ запрещает применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы. Нормы предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную утверждены постановлением Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105.

9.18. Согласно ст. 348.8. ТК РФ «Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет» по некоторым видам спорта участие в учебно-тренировочных мероприятиях невозможно без соответствующих физических нагрузок. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста 18 лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

9.19. Согласно ст.ст.11,32ФЗ от 30.03.1999г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» работодатель обязан выполнять требования санитарного законодательства, осуществлять производственный контроль соблюдения санитарных правил при выполнении работ, оказании услуг.

9.20. Обеспечить:

9.21 Своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обезвреживающих средств. (приложение № 5).

9.22 Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

9.23 Организовать обучение членов комиссии по охране труда с периодичностью 1 раз в три года, а впервые избранных в ее состав не позднее одного месяца со дня избрания.

9.24 Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

9.25 Предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- водитель автомобиля доплата к должностному окладу 5% (приложение № 6).

9.26 В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

9.28 Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей;
- 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.

9.29 Перечень мероприятий по охране труда, запланированных на 2020-2021 года определяется приложениями № 2, к настоящему коллективному договору.

## **X. Контроль над выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон

10. Стороны договорились, что:

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

10.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников один раз в год.

10.3. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Правом рассмотрения коллективных трудовых споров имеет: примирительная комиссия, посредник, трудовой арбитраж ст. 402, 403 и 404 ТК РФ.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет с 08 апреля 2020 года.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения г. Краснодара.

Представитель работодателя:

Директор

  
Г.Г. Аванесян



2020г.

Представителей работников:

Председатель СТК

  
Е.В. Руденко

«30» 06 2020г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

государственного бюджетного учреждения Краснодарского края

«Центр олимпийской подготовки по тяжелой атлетике»

(ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»)

на 2020- 2023 годы

## **I. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) являются внутренним локальным нормативным актом, определяющим трудовой распорядок в ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

1.2. Настоящие разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, в целях рационального использования рабочего времени, укрепления трудовой дисциплины, повышения качества и эффективности труда, развития правильного и осознанного отношения Работников и Работодателя к своим правам и обязанностям.

1.3. Действие Правил распространяется на всех Работников независимо от стажа работы и режима занятости.

1.4. При реорганизации ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» Правила сохраняют свое действие на период реорганизации, затем могут быть пересмотрены.

1.5. При ликвидации Правила действуют в течение всего срока проведения ликвидации.

## **II. Порядок приема, перемещения и увольнения Работников**

2.1. Прием на работу производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, подписывается Работником и директором ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

2.3. Сроки, содержание трудового договора, дополнительные условия при составлении трудового договора определены статьями 57, 58, 59, 60, 61, 63, 64, 67, 70 Трудового Кодекса РФ, а также, при заключении трудового договора должно быть согласовано следующее:

- дата начала работы;
- место работы;
- выполнение предстоящей работы по определенной специальности, квалификации или должности в соответствии со штатным расписанием;
- права и обязанности Работника;
- права и обязанности ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» (Работодателя);
- характеристика условий труда, компенсации и льготы Работникам за выполнение обязанностей во вредных условиях труда;
- режим труда и отдыха;
- условия оплаты труда;
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью;
- другие условия.

2.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор Работник заключает впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании (если выполняемая работа требует необходимых знаний, навыков);
- при работе с детьми справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращение уголовного преследования по реабилитирующими основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

В соответствии со статьей 351.1 ТК к работе, связанной с воспитанием детей, не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергающиеся уголовному преследованию за совершение преступлений определённых видов. Отказ работника при приеме на работу предоставить данную справку в перечисленных случаях может служить основанием для отказа в заключении трудового договора.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства.

При заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) (статья 348.3 ТК РФ «Медицинские осмотры (обследования) спортсменов»).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с

указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

2.7. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен. Работодатель в этом случае обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения Работника к работе.

2.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляются Работодателем.

2.9. При поступлении Работника на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись:

- с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить Работнику его права и обязанности;
- с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, а также с коллективным договором;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии и другим правилам охраны труда;
- предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих коммерческую или служебную тайну, и об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.10. При заключении трудового договора может быть обусловлено испытание Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК).

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более 6 месяцев).

При неудовлетворительном испытании Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с Работником до истечения срока испытания, предупредив об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК).

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

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

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

- в ПФР на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

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

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом ведется трудовая книжка работника) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.12. На каждого «Работника» ведется дело, которое состоит из документов:

- личной карточки по учету кадров;

- копий документов об образовании, спортивной квалификации, квалификационной категории, звании, повышении квалификации;
- копии приказов о назначении, переводе, перемещении, увольнении, а также поощрениях, взысканиях.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора регулируется статьей 74 ТК РФ.

2.14. В соответствии со статьей 76 ТК РФ директор обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.15. Основные основания прекращения трудового договора предусмотрены статьей 77 ТК РФ:

- соглашение сторон, пункт 1 части первой статьи 77 ТК РФ;
- истечение срока трудового договора, пункт 2 части первой статьи 77 ТК РФ, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника, пункт 3 части первой статьи 77 ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя, статья 71 ТК РФ и 81 ТК РФ;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность), пункт 5 части первой статьи 77 ТК РФ;
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», изменением подведомственности (подчиненности) ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» либо ее реорганизацией, пункт 6 части первой статьи 77 ТК РФ;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы, пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ;

- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем, пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон, статья 83 ТК РФ;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы, пункт 11 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.16. Согласно статье 81 ТК РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя допускается в следующих случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
  - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
  - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
  - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
  - д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

7.1) непринятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

11) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

12) утратил силу;

13) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

14) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.17. Статьей 348.11 ТК РФ предусмотрены следующие дополнительные основания прекращения трудового договора со спортсменом:

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.18. В соответствие части 1 статьи 348.12 спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию),

предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц, если нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта, для этих категорий спортсменов, тренеров установлены ограничения перехода (условия перехода) в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации, предусматривающие сроки предупреждения о переходе, превышающие один месяц. Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 настоящего Кодекса).

Размер денежной выплаты, предусмотренной частью третьей настоящей статьи, определяется трудовым договором.

Спортсмен обязан произвести в пользу работодателя денежную выплату, предусмотренную частью третьей настоящей статьи, в двухмесячный срок со дня расторжения трудового договора, если иное не предусмотрено трудовым договором.

2.19. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, расторгается с выходом этого Работника на работу.

2.20. Прекращение трудового договора оформляется приказом по ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике». С приказом Работодателя о прекращении трудового

договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения считается последний день работы.

#### 2.21. При прекращении трудового договора Работодатель обязан:

- выдать трудовую книжку в день увольнения (либо сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя);
- произвести в день увольнения выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность Работников**

#### 3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами по безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых с предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную информацию об условиях труда и требованиях труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- участие в управлении ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предусмотренных трудовым законодательством, федеральными законами и коллективным договором формах (обсуждение с Работодателем вопросов о деятельности ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», внесение предложений по ее совершенствованию, участие в разработке и принятии коллективного договора и т.д.);
- на возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, путем обращения в примирительную комиссию, посредник, трудовой арбитраж статьи 402, 403 и 404 ТК РФ;
- обязательное социальное страхование, в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на защиту персональных данных;
- получение от Работодателя информации о сроках профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации; о реорганизации или ликвидации ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»; по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, внутренними локальными актами ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», коллективным договором.

Работник также имеет другие права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ.

### 3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, указанные в трудовых договорах и должностной инструкции, соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя;
- качественно и в срок выполнять задания и поручения, работать над повышением своего профессионального уровня;
- поддерживать чистоту и порядок на своем рабочем месте, в служебных и других помещениях, соблюдать установленный порядок хранения документов и материальных ценностей;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, правила противопожарной безопасности;
- незамедлительно сообщать администрации ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья занимающихся (спортсменов) и Работников;
- бережно относится к имуществу ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»;
- проходить периодические медицинские осмотры в сроки, установленные СанПином РФ, трудовым законодательством;
- не курить, не распивать спиртных напитков в зданиях ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» и на видимых, прилегающих территориях ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»;
- соблюдать этические нормы взаимоотношений с другими Работниками ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», занимающимися (спортсменами) и их родителями;
- соблюдать декларацию о правах ребенка;
- не нарушать уставную деятельность ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике»;
- соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

### 3.3. Ответственность работников

За нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», положений ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», трудового договора, должностных инструкций работники привлекаются к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности.

#### **IV. Основные права, обязанности и ответственность Работодателя**

##### **4.1. Работодатель ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- определять трудовые функции работников;
- давать работникам распоряжения, указания обязательные к исполнению, не противоречащие законодательству РФ, условиям трудового договора;
- контролировать и оценивать деятельность работников;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящими Правилами, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- способствовать Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- с учетом конкретных обстоятельств, при которых причинен материальный ущерб имуществу ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» или другим работникам, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника;
- принимать локальные нормативные акты.

##### **4.2. Работодатель ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» обязан:**

- соблюдать законодательство о труде;
- предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- правильно организовывать труд Работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда (технике безопасности, санитарным нормам, противопожарным правилам);
- соблюдать оговоренные в трудовом договоре условия оплаты труда, выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, внутренние локальные нормативные акты ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;
- правильно применять действующие условия оплаты труда, обеспечивать материальное стимулирование Работников ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» в результатах их личного труда и общих итогах работы;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- принимать необходимые меры по расследованию несчастных случаев с работниками, установленные ТК РФ, федеральными законами, нормативными правовыми актами по охране труда;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными и иными нормативными правовыми актами;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», предусмотренных ТК РФ (иными федеральными законами, уставом ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», коллективным договором (в формах работы совета трудового коллектива и др.);
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- создавать Работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением;
- создавать условия для реализации права Работников на отдых;
- оказывать содействие в повышении квалификации Работников;
- осуществлять прием и расстановку кадров в соответствии с их специализацией, уровнем квалификации;
- не допускать к работе с детьми лиц, которым эта деятельность запрещена приговором суда или медицинскими показаниями, а также лиц, которые имели судимость за преступления;
- предупреждать и разрешать конфликты в коллективе;
- предоставлять Работникам все гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящими Правилами, трудовым договором, как в период его действия, так и связанные с его расторжением;
- не требовать от Работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными инструкциями, а также, выполнения сверхурочных работ, работы в выходные и праздничные дни за исключением случаев, предусмотренные ТК РФ;
- соблюдать требования по обработке персональных данных Работника (статья 86 ТК РФ);

- своевременно выполнять предписание государственных, надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. За нарушение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов РФ, содержащих нормы трудового права, настоящих Правил, внутренних локальных нормативных актов ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике», должностных инструкций Работодатель привлекается к дисциплинарной, гражданско-правовой, административной, уголовной ответственности.

## **V. Рабочее время, его использование**

Рабочее время в ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» установлено в соответствии с действующим законодательством.

5.1. Работникам, занимающим должности: директора, заместителя директора, начальника спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, инструктора методиста физкультурно-спортивных организаций, администратора тренировочного процесса, экономиста, менеджера по закупкам, специалиста по кадрам, специалиста по охране труда, водителя автомобиля установлен следующий режим рабочего времени:

5.1.1. Продолжительность рабочей недели 5 дней (40 часов) с двумя выходными днями (суббота и воскресение).

5.1.2. Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- в обычный рабочий день – 8 часов 10 минут;
- накануне выходных дней (пятница) – 7 часов 20 минут;
- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 31 декабря) – 6 часов 30 минут.

5.1.3. Продолжительность перерывов для отдыха и питания:

- в обычный рабочий день – 50 минут (с 13-00 до 13-50);
- накануне выходных дней (пятница) – 40 минут (с 13-00 до 13-40);
- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря) – 30 минут.

5.1.4. Начало работы – 09-00 часов.

5.1.5. Окончание работы:

- в обычный день – 18-00 часов;
- накануне выходных дней (пятница) – 17-00 часов;
- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря) – 16 часов 30 минут.

5.2. Работникам, занимающим должности: тренера спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, тренера, спортсмена - 1,0 ставки:

5.2.1 Продолжительность рабочей недели 6 дней (40 часов) с одним выходным днем (воскресение).

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – 7 часов;
- суббота – 5 часов;

- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря) – 6 часов.

5.3. Работникам, занимающим должности: тренера спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, тренера, спортсмена - 0,5 ставки:

5.3.1. Продолжительность рабочей недели 6 дней (20 часов) с одним выходным днем (воскресение).

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – 3,5 часа;
- суббота – 2,5 часа;

- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря) – продолжительность рабочего времени уменьшается на один час.

5.4. Работникам, занимающим должности: тренера спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, тренера, спортсмена - 0,5 ставки:

5.4.1 Продолжительность рабочей недели 6 дней (20 часов) с одним выходным днем (воскресение).

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – 3 часа;
- суббота – 5,0 часов.

5.5. Работникам, занимающим должности: тренера спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, тренера, спортсмена - 0,25 ставки:

5.5.1. Продолжительность рабочей недели 6 дней (10 часов) с одним выходным днем (воскресение).

Продолжительность ежедневного рабочего времени:

- понедельник, вторник, среда, четверг, пятница – 1,5 часа;
  - суббота – 2,5 часа;
- накануне не рабочих праздничных дней (22 февраля, 7 марта, 30 апреля, 8 мая, 11 июня, 3 ноября, 31 декабря) – продолжительность рабочего времени уменьшается на один час.

Продолжительность рабочей недели, ежедневного рабочего времени, начало, окончание работы, перерыв для отдыха и питания может быть установлен

руководителем учреждения индивидуально для каждого тренера спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике, тренера, спортсмена. Также при необходимости может быть установлен режим раздробленного рабочего дня (статья 105 ТК РФ), при этом общая продолжительность рабочего времени не должна превышать установленной продолжительности ежедневной работы.

5.5. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном статьей 99 ТК РФ.

5.6. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (статья 99 ТК РФ).

5.7. Не могут быть привлечены к сверхурочным работам:

- беременные женщины;
- работники в возрасте до 18 лет (особенности, условия, порядок привлечения к сверхурочной работе спортсменов и тренеров, в том числе лиц, не достигших 18 лет, могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами (ч. 5 ст. 348.1, ч. 3 ст. 348.8 ТК РФ).
- другие категории работников в соответствии с федеральным законом.

5.8. Могут привлекаться к сверхурочным работам с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

При этом указанные категории работников должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором допускается с письменного согласия работника (статья 60.2 ТК РФ). Работнику может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

5.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

5.11. Без согласия работники могут привлекаться к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ.

5.12. Согласно статье 153 ТК РФ, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере должностного оклада. 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

5.13. В случае неявки на работу по причине болезни Работник обязан предоставить в администрацию ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» листок нетрудоспособности, по другой уважительной причине – объяснительную с прилагаемыми устными и (или) письменными доказательствами.

За период временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

## VI. Отпуск

6.1. Оплачиваемый отпуск Работникам и отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно Трудовому Кодексу РФ.

6.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором после согласования с председателем СТК ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике».

6.3. График отпусков составляется и утверждается ежегодно, до 15 декабря текущего года (на следующий год).

6.4. Порядок очередности, предоставления отпуска, продление, перенесение, разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части отражены в ст. ст.122, 123, 124, 125 ТК РФ.

6.5. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и оформляется приказом.

6.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка -28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

6.7. Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день (статья 115 ТК РФ).

6.8. Согласно статье 348.10. ТК РФ в качестве дополнительных гарантий и компенсаций спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 4 календарных дней.

ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предоставляет дополнительные отпуска, работникам, занимающим следующие должности:

- старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 4 календарных дня;
- тренер спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 4 календарных дня;
- тренер - 4 календарных дня;
- спортсмен – 4 календарных дня.

6.9. Работникам ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» предоставляется отпуск за ненормированный рабочий день:

- директор – 14 календарных дней;
- заместитель директора – 12 календарных дней;
- начальник спортивной сборной команды Краснодарского края по тяжелой атлетике – 12 календарных дней;
- инструктор -методист физкультурно-спортивных организаций – 8 календарных дней;
- администратор тренировочного процесса – 8 календарных дней;
- экономист –8 календарных дней;
- специалист по кадрам – 8 календарных дней;
- менеджер по закупкам – 8 календарных дней;
- специалист по охране труда – 8 календарных дней;
- водитель автомобиля – 8 календарных дней.

6.10. Денежная компенсация за неиспользованный оплачиваемый отпуск предоставляется согласно статье 126 ТК РФ.

6.11. Оплата времени отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

## VII. Командировки

7.1. Направление работников в командировку производится на основании приказа директора.

7.2. При необходимости решение о продлении первоначально установленного срока командировки принимает директор ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» и уполномоченным представителем принимающей стороны. Решение оформляется приказом директора.

7.3. Днем выезда в командировку считается день отправления транспортного средства из места постоянной работы командированного работника, а днем приезда - день прибытия указанного транспортного средства в место постоянной работы.

7.4. При отправлении транспортного средства до 24.00 включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 0.00 и позднее - последующие сутки.

В день отъезда сотрудник не обязан являться на основное рабочее место.

Регистрация лиц, отбывающих в командировки, ведется специалистом отдела кадров в журнале учета работников, выбывающих в командировки.

7.5. При задержке в пути работник обязан представить оправдательный документ транспортной организации (справку о причинах опоздания транспортного средства). При отсутствии такого документа пропущенное время в период командировки не включается, за него работнику не выплачиваются суточные, не возмещаются затраты на оплату жилья и прочие расходы.

7.6. Работник обязан выйти на свое рабочее место на следующий рабочий день после дня прибытия из командировки.

7.7. По возвращении из командировки работник обязан в течение трех рабочих дней представить в бухгалтерию организации авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой денежных средствах. К авансовому отчету прилагаются документы об оплате жилого помещения, документы о фактических расходах по проезду и иных связанных с командировкой расходах.

7.8. Работник в течение трех рабочих дней по приезде из командировки возвращает в кассу остаток неиспользованного аванса, выданного на командировку. При несвоевременном возврате остатка неиспользованного аванса работодатель вправе удержать его из сумм заработной платы работника на основании приказа директора и расписки работника о его согласии на удержание.

7.9. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

7.10. Выплата заработной платы командированному работнику производится на лицевой счет в банке.

7.11. Расходы по выплате заработной платы работникам, находящимся в командировке, несет работодатель.

## **VIII. Применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания**

### **8.1. Поощрения.**

8.1.1. За образцовое выполнение своих трудовых обязанностей, повышение эффективности труда, улучшение качества работы, продолжительную безупречную работу, новаторство, инициативу и другие профессиональные успехи применяются следующие виды поощрения Работников:

- объявление благодарности;
- премирование;
- стимулирующие выплаты;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

8.1.2. Поощрения оформляются приказом директора ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике». В приказе указывается, за какие именно успехи поощряется Работник, а также указывается конкретный вид поощрения.

8.1.3. За особые заслуги в трудовой деятельности Работодатель ходатайствует перед вышестоящими организациями о представлении Работника к присвоению почетных званий, к награждению медалями, почетными знаками краевого, Российского значения.

### **8.2. Взыскания.**

8.2.1. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2.2. Увольнение может быть применено за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории ГБУ КК «ЦОП по тяжелой атлетике» или объекта, где по поручению работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- за разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- за нарушение Работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

8.2.3. До применения взыскания от Работника должно быть затребовано письменное объяснение. Если по истечению двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

8.2.4. Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.2.5. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.2.6. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение 3 рабочих дней, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

8.2.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.2.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

8.2.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в установленном законном порядке. Сроки и порядок снятия дисциплинарного взыскания отражены в ст. 194 ТК РФ.

8.2.10. С настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка должны быть ознакомлены под роспись все Работники, которые обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими Правилами.

Приложение № 2  
к коллективному договору

**СОГЛАШЕНИЕ**

по охране труда на 2020-2021 год

**ГБУ КК «ЦОП по тяжёлой атлетике»**  
*(Наименование организации)*

№ п/п.	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Кол-во работ (ч-руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, вы свобождаемых с тяжёлых работ
						всего	в т. ч. женщин	
1.	Приобретение СИЗ	пар.	6	200,00	Экономист Менеджер по закупкам	1	0	-
		шт.	1	500,00	3 квартал Специалист по охране труда			-
2.	Приобретение жидкого мыла	шт.	35	8750,00	3 квартал Экономист Менеджер по закупкам	58	19	-
					Специалист по охране труда			-
3.	Медицинские осмотры (периодические, предварительные)	чел.	59	169250,00	4 квартал Экономист Менеджер по закупкам	59	22	-
					Специалист по охране труда			-
4.	Обучение работников оказанию перво помощи	чел.	57	17100,00	2 квартал Экономист Менеджер по закупкам	57	22	-
					Специалист по охране труда			-
5.	Обучение по охране труда	чел.	2	6000,00	2 квартал Экономист Менеджер по закупкам	2	0	-
					Специалист по охране труда			-

6.	Профессиональная гигиеническая подготовка и аттестация	чел.	20	8000,00	2 квартал	Экономист Менеджер по закупкам Специалист по охране труда	20	2	-	-

Директор ГБУ КК «ЦОП по тяжёлой атлетике»

Председатель СТК

Г.Г. Аванесян

Е.В. Руденко

Приложение № 3  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель СТК  
*Руденко* Е.В. Руденко  
«30 06 2020г.



Утверждаю  
Директор ГБУ КК  
«ЦПО по тяжёлой атлетике»  
Г.Г.Аванесян  
30. 06. 2020 г.

**ПЛАН-ГРАФИК**  
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:  
в том числе с вредными условиями труда

52  
1

№ п/п.	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	АУП: Директор Заместитель директора Инструктор-методист фсо Администратор тренировочного процесса Специалист по кадрам Водитель автомобиля Специалист по охране труда Менеджер по закупкам	8	3 квартал 2020г.
2.	Отделения: г. Краснодар (тренер, спортсмен) г. Горячий Ключ (тренер, спортсмен) ст. Новомышастовская (тренер, спортсмен) пос. Мостовской (тренер) г. Армавир (тренер, спортсмен) ст. Советская (тренер, спортсмен) ст. Кущевская (тренер, спортсмен) г. Сочи (тренер, спортсмен)	37	1 квартал 2021
3.	Отделения: г. Белореченск (тренер, спортсмен) г. Краснодар (тренер, Начальник спортивной сборной команды КК по тяжёлой атлетике)	5	3 квартал 2021

График составил  
Специалист по ОТ

Долбнин А.Н.

		Специалист по охране труда	Работы образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	в п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
		Экономист	Работы образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	в п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
		Специалист по кадрам	Работы образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	в п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
2	Основной персонал	Начальник спортивной сборной команды КК по тяжёлой атлетике	Работы образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	в п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
		Старший тренер спортивной сборной команды КК по тяжёлой атлетике	Работы образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	в п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.

	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
	Администратор тренировочного процесса	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
	Спортсмен	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
	Тренер	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
	Тренер спортивной сборной команды КК по тяжёлой атлетике	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.

3	Вспомогательный персонал	Водитель автомобиля	Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а также детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые, детские организации и т.п.)	п.18 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в год.
			Управление наземными транспортными средствами категории «В»	п.27.3 (приложение № 2)	При поступлении на работу, далее 1 раз в 2 года.

Приложение № 5  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель СТК  
*Э.В. Руденко*  
«30» 06 2020 г.



Утверждаю  
Директор ГБУ КК  
«ЦОП по тяжелой атлетике»  
Г.Г. Аванесян  
«30» 06 2020 г.

ПЕРЕЧЕНЬ  
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной  
одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Водитель автомобиля	костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий	1
		Жилет сигнальный 2 класса защиты	1
		Перчатки х/б	6 пар

Приложение № 6  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель СТК  
Е.В. Руденко  
30.06.2020г.



Утверждаю  
Директор ГБУ КК  
ЦОП по тяжёлой атлетике»  
Г.Г.Аванесян  
30.06.2020г.

Перечень профессий и должностей работников,  
работа в которых дает право на гарантии и компенсации  
за работу с вредными условиями труда

№ п/п.	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада  (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)  (класс условий труда 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительно сть рабочего времени (часов в неделю)
1.	Водитель автомобиля	5	-	-