

Директор РГБУ РТ
«СПШ Овюрского кожууна»
В.М. Достай
«01» сентября 2022 года

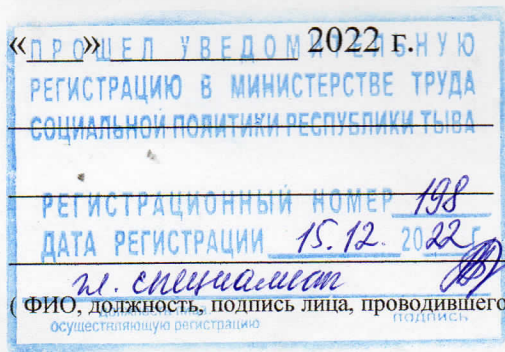
Председатель Союза трудового
коллектива РГБУ РТ
«СПШ Овюрского кожууна»
Я.О. Монгуш
«01» сентября 2022 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
РЕСПУБЛИКАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОВЮРСКОГО КОЖУУНА»

с «01» сентября 2022 г. по «01» сентября 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
Министерстве труда и социальной политики Республики Тыва
Регистрационный № _____



(ФИО, должность, подпись лица, проводившего регистрацию)
осуществляющую регистрацию

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	2
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника.....	8
4. Высвобождение и содействие занятости работников.....	9
5. Режим труда и время отдыха.....	11
6. Оплата и нормирование труда.....	20
7. Социальные гарантии, компенсации и льготы.....	25
8. Охрана труда и здоровья.....	27
9. Заключительные положения.....	32

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Республиканском государственном бюджетном учреждении Республиканском государственном бюджетном учреждении Республик Тыва «Спортивна школа Овюрского кожууна».

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Законом Республики Тыва «О физической культуре и спорте в Республике Тыва» от 12 февраля 2009г. № 1127 ВХ-11, Отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 годы и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников РГБУ РТ «СШ Овюрского кожууна» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Достай Виктора Монгушовича (далее – работодатель);
- работники спортивной школы в лице их представителя – Союза трудового коллектива в лице председателя Монгуш Янсурены Огонёковны (далее - СТК).

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 10 дней после его подписания.

СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с работодателем

1.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.7. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК (ст.37, 44 ТК РФ).

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с «01» августа 2022 года. Срок действия настоящего коллективного договора с «01» августа 2022 по «01» августа 2025 года.

1.12. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которые работодатель согласовывает с СТК:

- Правила внутреннего трудового распорядка спортивной школы;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень должностей, которым устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска;
- Положение об оплате труда работников РГБУ РТ «СШ Овюрского кожууна».

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- учёт мнения (по согласованию) СТК;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель признает совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.17. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

1.18. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

1.19. Контроль за ходом выполнения коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.20. При осуществлении контроля выполнения коллективного договора стороны представляют друг другу необходимую для этого информацию в течении 10 (десяти) дней, не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.21. Стороны договорились ежегодно в августе проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников.

1.22. Стороны договорились коллективные трудовые споры рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирование разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказа работодателя согласовать, учесть мнение СКТ при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от разрешения коллективного трудового спора.

1.23. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведение коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также организации контроля его выполнения на равноправной основе по решению сторон образуется комиссия из равного количества представителей, наделенных необходимыми полномочиями.

1.24. Положения коллективного договора учитываются при разработке мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развитие социальной сферы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились:

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом спортивной школы и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленный трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работниками заключать в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

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

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель знакомит работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом спортивной школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами непосредственно связаны с их трудовой деятельностью, действующими в спортивной школе, а так же знакомит работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами.

2.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ, в том объеме тренерской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными актами, коллективным договором.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (абз.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.6. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст.70 ТК РФ).

2.7. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главного бухгалтера, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений учреждения - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

В трудовом договоре оговаривать объем тренировочной нагрузки лица, осуществляющие спортивную подготовку, который может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. При приеме на работу тренеров, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

2.9. Трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, заключать на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.10. Объем тренерской нагрузки лицам, осуществляющие спортивную подготовку устанавливается работодателем исходя из количества часов по тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения СТК. Верхний предел тренерской нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный сезон в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества спортсменов, изменение количества часов работы по плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение графиков спортивной подготовки и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение спортивного сезона изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.12. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод лица, осуществляющие спортивную подготовку на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.16. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами и спортсменами руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ с учетом положений Отраслевого соглашения.

2.17. Предоставлять работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.18. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

2.19. Расторжение трудового договора с работником - членом СТК по инициативе работодателя может быть произведено только предварительного согласия СТК (ст.82 ч.4 ТК РФ).

2.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом СТК по инициативе работодателя может быть произведена только по согласованию с СТК.

2.21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.22. СТК обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с СТК определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития спортивной школы.

3.2. Направлять на подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже чем один раз в четыре года;

- для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками - не реже чем один раз в четыре года;

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

3.3. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

3.4. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.5. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

- 100 рублей - по Республике Тыва;

- 250 рублей - за пределы Республики Тыва;

3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 -176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем, а также в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.7. По окончании обучения организации запросить у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или копию), а в случае обучения за счет организации также договор, счет- фактуру и акт выполненных работ.

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

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ И СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

4.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

4.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства. 4.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

4.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

4.2.4. Предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о

направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 часов в неделю в порядке, установленном локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников.

4.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

4.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

4.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в представительном органе коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.4. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.5. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

4. 6. Трудоустраивать первоочередном порядке счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.7. Представлять преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 15 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 16 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами в связи с профессией; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4. 8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ).

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

4.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

V. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников спортивной школы определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным тренировочным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с представительным органом работников.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 91 ТК РФ).

5.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92 ТК РФ):

- 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;

- продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, указанных выше, для лиц соответствующего возраста.

- для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю;

- для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 36 часовая рабочая неделя (ст.320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Если работник имеет право на установление сокращенной продолжительности рабочего времени по нескольким основаниям, то

работодатель устанавливает более льготные условия, суммирование льгот не предусматривается.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливать норму часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

В рабочее время тренеров кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией. Также допускается привлечение тренеров к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, занятых в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий, включенных в республиканский, районный, козжунный и внутренний календарные планы мероприятий и проводимых на территориях Учреждения, по приказу Директора с последующим предоставлением дня отдыха (за работу в свой выходной день).

5.5. В спортивной школе объем тренерской нагрузки работников, определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) программ спортивной подготовки, и устанавливается распорядительным актом руководителя спортивной школы.

Руководитель должен ознакомить работников под роспись с предполагаемой тренерской нагрузкой на новый тренировочный период (спортивный сезон) в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.6. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением

количества занимающихся, групп.

5.7. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

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

5.8. Тренерская нагрузка работникам, находящимся к началу года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.9. Привлечение тренеров в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.10. Продолжительность рабочей недели кроме тренеров пятидневная непрерывная рабочая неделя соответственно с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

5.11. Рабочее время тренеров в период тренировочных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров, а также периоды отмены тренировочных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренера осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией программой спортивной подготовки, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема тренерской нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя спортивной школы по согласованию с представительным органом работников.

5.13. В каникулярный период, а также в период отмены тренировочных занятий тренерский персонал спортивной школы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.14. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 до 6 часов) сокращать на один час, кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

5.15. Неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливается (как при приеме на работу, так и в последствии) в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- 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 Российской Федерации работодатель обязан установить.

Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или объема выполненной работы и не влечет для работника, каких-либо ограничений (продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа), других прав и гарантий.

5.16. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания тренерского совета, родительские собрания и т. п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

5.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97-99 ТК РФ с соблюдением условий ст. 259, 268 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан вести точный учет продолжительности сверхурочной работы.

5.18. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня или смены сокращается на один час и при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.19. Максимальная продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается трудовым законодательством РФ (ст.94 ТК РФ).

5.20. Продолжительность работы на условиях внутреннего или внешнего совместительства (т.е. по трудовому договору о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы) не может превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по

совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. Ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству, не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу (в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней) или временно отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

5.21. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

5.22. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113, 348.1 ТК РФ), в котором указаны причины, послужившие основанием для привлечения к работе в такие дни, список работников, компенсация за работу в эти дни, согласование с СТК. Оплата такой работы производится в повышенном размере в порядке, определенном ст. 153 ТК РФ.

5.23. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом спортивной школы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 99 ТК РФ.

5.24. Для работников организации предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен предоставляться перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства предоставление перерыва невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, (не менее 30 мин.) перечень работ, места для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.25. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам организации предоставлять выходные - при шестидневной рабочей неделе - один выходной день, при пятидневной - два выходных дня в неделю, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

Общим выходным днем является воскресенье.

5.26. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст.319 ТК РФ).

5.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между ними по их усмотрению) (ст. 262 ТК РФ).

5.28. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с настоящим коллективным договором и Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Работникам, работающим в организации на условиях внешнего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, в связи с этим указанные работники в срок до 15 декабря каждого года представляют работодателю документ с основного места работы о запланированном периоде отпуска. Работникам, работающим на условиях внутреннего совместительства, ежегодный оплачиваемый отпуск планируется и предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. При составлении графика учитывается, что отдельным категориям работников (в случаях, предусмотренных федеральными законами), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 Трудового кодекса РФ); ветеранам боевых действий и другим категориям ветеранов («Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»); лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» (ст. 11

Федерального закона от 09.06.1993 г. № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов»); и другим категориям.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.30. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев непрерывной работы в организации. По соглашению между работником и работодателем отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев, а в следующих случаях предоставляется (по заявлению работника) в обязательном порядке:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- мужу - в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

- За второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.31. Не допускается:

- не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.32. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.33. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.34. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае: временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска, исполнения работником государственных обязанностей (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала по письменному заявлению работника (ст. 124 ТК РФ).

5.35. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Письменное соглашение о разделении отпуска на части может быть заключено как до утверждения графика отпусков на очередной календарный год, так и в течение календарного года действия графика отпусков.

5.36. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ).

5.37. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ до проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, обеспечивать право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями);

- за ненормированный рабочий день (ст. 101, 119 ТК РФ).

- за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня и приравненных к ним местностях 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ).

- спортсменам и тренерам, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору), но не менее четырех календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ).

- тренерам устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

- работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст. 267 ТК РФ). - инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23

Федерального

закона от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

- продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.38. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.39. Работникам могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 рабочий день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

- для проводов детей в армию - 1 рабочий день;

- смерти близких родственников - 5 рабочих дней;

- бракосочетание - 5 рабочих дней;

- в случаях рождения ребенка - 5 рабочих дней;

- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» - 1 рабочий день.

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

5.41. На основании письменного заявления работодатель обязан 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с применением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака,

- смерти близких родственников - до 5 календарных дней. Лицам, допущенным к вступительным испытаниям в высшие учебные заведения - 15 календарных дней;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет - 14 дней в году (ст. 263 ТК РФ), в удобное для них время.

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

- 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 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. 263 ТК РФ).

5.42. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.43. Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.44. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ). Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической

деятельности различных категорий работников Учреждения, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации Общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2018-2020 года, подписанном 6 марта 2018 года, Постановлением Правительства Республики Тыва от 17 мая 2018 г. N 255 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Тыва, осуществляющих спортивную подготовку», Постановлением Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» и определяет условия и порядок установления системы оплаты труда и материального стимулирования работников учреждения, реализующего программу спортивной подготовки, финансируемых за счет средств республиканского бюджета Республики Тыва, Методической рекомендации по формированию системы оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов, осуществляющих подготовку спортивного резерва и подготовку спортсменов высокого класса в образовательных учреждениях в области спорта инвалидов, лиц с СО Министерства спорта Российской Федерации, также Положением об оплате труда работников РГБУ РТ «СШ Овюрского кожууна».

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

6.3. Заработная плата работника перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число за первую половину месяца и 05 числа месяца, следующего за расчетным окончательный расчет за месяц работы, независимо от числа рабочих дней в месяце, размер оплаты за первую половину месяца составляет не менее 50 % оклада, ставки.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

6.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

- размеров и оснований произведенных удержаний; общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, эти суммы выплачиваются с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.8. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.9. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.10. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда работников РГБУ РТ «СШ Овюрского кожууна» и настоящим коллективным договором.

6.11. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений Республики Тыва.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Постановлением Правительства Республики Тыва от 17 мая 2018 г. N 255 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений Республики Тыва, осуществляющих спортивную подготовку».

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Тыва.

6.12. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании Постановления Правительства Республики Тыва от 25 сентября 2018 года № 492 «Об утверждении размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам

общеотраслевых профессий рабочих и общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

6.13. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается приказом министра спорта Республики Тыва. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказом министра спорта Республики Тыва.

6.14. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.15. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников РГБУ РТ «СШ Овюрского кожууна» (Приложение №2).

6.16. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.17. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются Учреждением по результатам оценки условий труда. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата компенсационного характера. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.19. Сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории лицам, осуществляющих спортивную подготовку, у которых истек срок действия квалификационной категории:

- в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет на период подготовки и прохождения аттестации в целях установления квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- перед наступлением пенсионного возраста и предполагаемого выхода работника на пенсию до дня наступления пенсионного возраста и выхода на пенсию, но не более чем на один год;
- в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х

месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, на срок до 4-х месяцев;

- в период службы в Вооруженных Силах Российской Федерации.

6.20. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.21. Работа лицам, осуществляющих спортивную подготовку в спортивно-оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

6.22. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, в случаях увеличения размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.23. В период отмены тренировочных занятий для занимающихся (спортсменов) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем лицам, осуществляющих спортивную подготовку и других работников спортивной школы, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.24. Штаты спортивной школы формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп. За фактическое превышение количества занимающихся, спортсменов в группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

6.25. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с положением.

6.26. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель спортивной школы.

6.26. При уменьшении тренировочной нагрузки в течение спортивного сезона по независящим от тренера причинам до конца спортивного сезона выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка, ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой работой;

заработную плату, установленную до снижения тренировочной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой работой.

6.27. При сменной работе (источники) устанавливаются суммированный учёт рабочего времени в соответствии со ст. 104 ТК РФ. Согласно ст. 103 ТК РФ график сменности доводится до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения в действия. Работа в течении двух смен запрещается.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ);

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);

- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);

- по оплате труда (положения настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);

- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);

- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);

- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, ст. ст. 116-119, 123-128, 321, 325 ТК РФ;

- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Дополнительные гарантии и льготы

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

7.2.1. Поощрять за безупречный труд в спортивной школе при стаже работы не менее 5 лет в связи с:

- 50-летием - в размере одного должностного оклада;
- 55-летием в размере одного должностного оклада;
- 60-летием в размере одного должностного оклада;

7.2.2. Установить поощрительную систему при присвоении почетных званий работнику в размере от одного должностного оклада.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3.2. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.3.3. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо со смертью работника.

7.3.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.3. 5. Организовать прохождение работниками дополнительной диспансеризации в рамках национального проекта «Здоровье» с сохранением среднего заработка и места работы.

7.3.6. Выплачивать выходное пособие работникам по основаниям и в размерах, предусмотренных статьями 178, 318 ТК РФ.

7.3.7. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставление в связи с этим оплачиваемых дней отдыха.

7.3.8. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.3.9. Лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке коллективного договора, освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка на срок 1 месяца.

За представителями работников сохранять гарантии и льготы в соответствии с ч. III ст. 39 ТК РФ.

7.3.10. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.12. Работнику, имеющему ребенка дошкольного возраста, обеспечить помощь в устройстве в дошкольную образовательную организацию.

7.3.13. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере двух должностных окладов.

7.3.14. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующих работников:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 16-летнего возраста;
- родителей, имеющих детей с ограниченными возможностями до 18 летнего возраста.

7.3.15. По основному месту работы работнику и неработающим членам семьи (супругу, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) оплачивать один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться перед отъездом работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов (ст. 325 ТК РФ, Закон Республики Тыва от 29.12.2004 г. № 1054 ВХ-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях Республики Тыва»).

7.4. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников спортивной школе на здоровые и безопасные условия труда, внедрение новых средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с СТК, с последующей сертификацией.

В состав комиссии при проведении СОУТ в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

8.2. Осуществить финансирование (выделять средства) на проведение мероприятия по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение СОУТ из всех источников финансирования определенные соглашением по охране труда.

8.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников спортивной школы не реже 1 раза в три года.

8.5. Обеспечивать проверку знаний работников спортивной школы по охране труда к началу спортивного сезона (года).

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

8.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт спортивной школы.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с представительным органом работников организацией.

8.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими

равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.12. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ч. III ст.221 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.14. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт (ст.227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ).

8.18. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.19. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.20. Совместно с СТК обеспечить в спортивные школы создание комитета (комиссии) по охране труда из равного количества представителей работодателя и СТК и условий для их общественной работы; проводить трёхступенчатый административно-общественный контроль, не реже одного раза в год - «День охраны труда».

8.21. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.22. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда СТК, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в спортивной школе, за реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счёт средств работодателя в случае выявления ими нарушения прав

работников на здоровые и безопасные условия труда и применять меры к их устранению.

8.23. Организовать в установленные сроки проведение бесплатного (за счет средств работодателя) медицинского осмотра работников спортивной школы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр.

Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с охранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.213, 331 ТК РФ).

8.24. Организовать медицинский кабинет (санитарные посты) с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.25. Один раз в полгода информировать коллектив спортивной школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8.26. Оборудовать комнату для отдыха работников.

8.27. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.28. Предоставлять представительным органам контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.29. Совместно с СТК организовать обучение членов комиссий по охране труда с соблюдением гарантий, установленных настоящим коллективным договором.

8.30. Уполномоченным по охране труда для выполнения ими обязанностей по охране труда предоставлять 8 часов рабочего времени в неделю с сохранением за это время среднего заработка.

8.31. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе войдут представители работодателя и СТК организации.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований по охране труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

8.32. Участвовать на паритетных началах совместно с СТКом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим коллективным договором, изменений условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.33. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.34. Работники обязуются:

8.34.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.34.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.34.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.34.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.34.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения спортивной школы о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.35. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8.36. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.36.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности спортивной школы в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до занимающихся, тренеров и сотрудников спортивной школы;

- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в спортивной школе изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений спортивных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений; обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы табакокурением, разрабатывает реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.36.2. СТК:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;
- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, занимающихся и спортсменов к действиям при возникновении пожара;
- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;
- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках;
- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.37. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;
- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года.

Он вступает в силу «01» 09 2022 года и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.