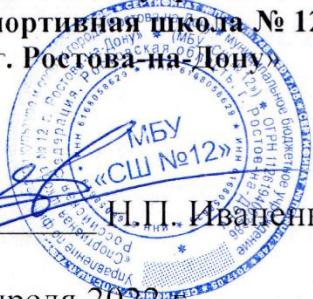


От работодателя:  
Директор муниципального  
бюджетного учреждения  
«Спортивная школа № 12  
г. Ростова-на-Дону»



Н.П. Иващенко

«18» апреля 2022 г.

От работников:  
Председатель профсоюзной  
организации муниципального  
бюджетного учреждения  
«Спортивная школа № 12  
г. Ростова-на-Дону»



О. С. Сучкова

«18» апреля 2022 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа №12  
г. Ростова-на-Дону» ИНН 6168058629  
с 18.04.2022-17.04.2025

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в управлении  
по труду министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 17452/22-1123  
от 03.08.2022 года

Заместитель министра

О.В. Исаенко

г. Ростов-на-Дону

2022 год

**СОДЕРЖАНИЕ****КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА НА 2022-2025 ГОДЫ**

<b>РАЗДЕЛ 1</b>	<b>ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ</b>
<b>РАЗДЕЛ 2</b>	<b>ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ</b>
<b>РАЗДЕЛ 3</b>	<b>ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ</b>
<b>РАЗДЕЛ 4</b>	<b>ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР</b>
<b>РАЗДЕЛ 5</b>	<b>ОПЛАТА ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ</b>
<b>РАЗДЕЛ 6</b>	<b>РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА</b>
<b>РАЗДЕЛ 7</b>	<b>ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ</b>
<b>РАЗДЕЛ 8</b>	<b>УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ</b>
<b>РАЗДЕЛ 9</b>	<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ</b>
<b>РАЗДЕЛ 10</b>	<b>ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ</b>
<b>РАЗДЕЛ 11</b>	<b>РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА</b>
<b>РАЗДЕЛ 12</b>	<b>ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>
<b>РАЗДЕЛ 13</b>	<b>ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА</b>
<b>РАЗДЕЛ 14</b>	<b>КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА</b>

## РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор на 2022 – 2025 годы (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону» (далее - МБУ «СШ № 12») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются:

- Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Н.П. Иваненко, действующего на основании Устава.
- Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице ее выборного органа - Профсоюзного комитета (далее - Профком), действующего на основании Устава Профсоюза и Общего положения о первичных организациях Профсоюза, в лице их председателя профсоюзной организации О.С. Сучковой – именуемые далее «Работники»;

1.3. Настоящий Договор заключен в целях:

- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности организации;
- обеспечения благоприятных условий деятельности Работодателя;
- улучшения качества работы Работников и повышение конкурентоспособности организации;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства;
- поддержания благоприятного психологического климата среди Работников организации.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 г. №197-ФЗ (ред. от 25.02.2022 г.).

1.5. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения об условиях труда и его оплате, социально-трудовые права и гарантии предоставляемые Работодателем, улучшающие положение Работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует в течение всего срока. По истечении этого срока Стороны имеют право продлить настоящий Договор (на срок не более трех лет) или заключить новый Договор (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону», принятых на условиях трудового договора Работодателя. В случаях, предусмотренных настоящим Договором, его нормы распространяются на неработающих пенсионеров, уволившихся на пенсию из учреждения, неработающих инвалидов, получивших инвалидность в период работы в учреждении.

1.8. Представители Сторон Договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.9. Принятые условия, обязательства и дополнительные гарантии Договора являются минимальными и обязательными для исполнения Сторонами Договора.

1.10. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся в соответствии со ст. 44 ТК РФ по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей комиссии по подготовке проекта, заключению и контролю за выполнением Договора.

1.12. Работодатель знакомит с Договором, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу.

1.13. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим Договор;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

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

1.14. Работодатель обязуется в семидневный срок направить настоящий Договор, равно как и все возможные последующие его изменения и дополнения

на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду – ст. 50 ТК РФ.

1.15. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в обязательном порядке принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

С учетом мнения выборного профсоюзного органа принимаются:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка,
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) положение о премировании работников;
- 8) другие локальные нормативные акты, содержащие нормы труда.

## РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель в рамках действующего законодательства имеет исключительные права в сфере управления, приносящей доход деятельности, распоряжения рабочей силой.

### **2.1. Работодатель имеет право:**

2.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

2.1.2. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения.

2.1.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор.

2.1.4. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.1.5. Принимать локальные нормативные акты.

2.1.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины;
- нанесения учреждению материального ущерба по вине работника при исполнении им трудовых обязанностей;
- хищения имущества учреждения.

2.1.7. Удерживать по письменному заявлению Работника профсоюзные членские взносы в размере 1% от заработной платы через финансово-экономический отдел.

### **2.2. Работодатель обязан:**

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2.2. Предоставлять Работнику объем работ, обусловленным трудовым договором в соответствии с его функциональными обязанностями. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения.

2.2.3. Обеспечивать безопасность труда, необходимую для обеспечения высокопроизводительной работы и отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.4. Обеспечить условия, необходимые для нормальной работы: предоставить помещения, инвентарь, средства связи и коммуникации, оргтехнику, инструменты и иные средства, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.2.5. Оплачивать труд работников в соответствии с его количеством и качеством, с учетом результатов производственно-хозяйственной деятельности

и ростом цен на услуги. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.6. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

2.2.7. Создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением.

2.2.8. Рассматривать просьбы, заявления, предложения работников с ответами на них в устной и письменной форме.

2.2.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **РАЗДЕЛ 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

#### **3.1. Работники имеют право на:**

3.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

3.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами учреждения и безопасностью труда и коллективным договором.

3.1.4. Равное вознаграждение за равный труд без дискриминации по полу, национальности, вероисповедания и не ниже установленного Трудовым кодексом РФ минимального размера оплаты труда (МРОТ).

Своевременную равную оплату за труд равной ценности.

3.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

3.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации.

3.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

3.1.9. Участие в управлении учреждением путем проведения общего собрания трудового коллектива.

3.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

3.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

3.1.12. Создание комиссии по трудовым спорам для разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, других соглашений о труде, а также условий трудового договора.

3.1.13. Возмещение ущерба, причинённого здоровью в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

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

3.1.15. Безопасные условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

3.1.16. Социальное обеспечение по возрасту при утрате трудоспособности и в иных установленных законом случаях.

3.1.17. Обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя.

3.1.18. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

### **3.2.Работники обязаны:**

3.2.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2.3. Выполнять установленные нормы труда (рабочего времени).

3.2.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда

3.2.5. Содержать в надлежащем порядке своё рабочее место, бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

3.2.6. Поддерживать уровень квалификации, необходимый для выполнения своих должностных обязанностей;

3.2.7. Исполнять приказы, распоряжения и указания (за исключением незаконных) руководителей.

3.2.8. Воздержаться от проведения несанкционированных забастовок и других акций при соблюдении условий настоящего коллективного договора.

3.2.9. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.



## РАЗДЕЛ 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

При приеме на работу Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается 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 действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель знакомит Работника под роспись с действующим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника (ст. 67, 68 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

4.2. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного письменного соглашения между Работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Срочный трудовой договор заключается по инициативе Работодателя или Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ или иными федеральными законами.

Условия найма, труда, отдыха, оплаты труда Работников, принятых на определенный срок, не могут быть хуже или ниже соответствующих условий для постоянных Работников, определенных в настоящем коллективном договоре.

Содержание трудового договора, заключаемого с Работником, носит индивидуальный характер.

4.4. Условия трудовых договоров Работников не могут быть изменены и не могут пересматриваться Работодателем в одностороннем порядке без письменного согласия Работника.

4.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.6. Работодатель обеспечивает соответствие наименований профессий работников Общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

4.7. При заключении трудового договора с работниками Учреждения соблюдаются требования к его содержанию, изложенные в ст. 57 ТК.

В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменами, в обязательном порядке предусматриваются объем тренерской нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. (ст. 57, ст. 348.2 ТК РФ)

Объем тренерской нагрузки устанавливается ежегодно на начало тренировочного года, исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, тренировочному плану и программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами и утверждается приказом.

Объем тренировочной нагрузки тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу, помимо основной работы, устанавливается решением директора и профсоюзной организации Учреждения, исходя из количества часов в соответствии с планом комплектования и программами спортивной подготовки по видам спорта, обеспеченностью кадрами, другими условиями работы в Учреждении.

Объем тренировочной нагрузки, установленный тренерам в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем тренировочном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества тренировочных групп.

Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренерам в течение тренировочного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре возможны в случаях:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема тренировочной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу тренера, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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 работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в МБУ «СШ № 12» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

4.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

4.10. Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (*вариант*: подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты dush120@mail.ru:

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

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.11. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификации Работника должны проводиться не только исходя из интересов Учреждения, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома (ст. 196 ТК РФ).

Работодателем с учетом мнения Профкома разработано и утверждено Положение о профессиональной подготовке и повышению квалификации работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа №12 г. Ростова-на-Дону».

Работникам, проходящим подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

4.12. Каждому Работнику, повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии, а также согласно документам образовательной организации - гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии соответствующих вакансий.

4.13. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, к награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными знаками отличия.

## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Работодателем устанавливается система оплаты труда в соответствии с Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21.03.2017 года № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону» (в ред. от 25.03.2021, далее по тексту - Постановление № 215) и с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Профессиональных стандартов, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к Постановлению № 215.

5.3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5.4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5.5. Основу заработной платы составляют должностные оклады (ставки заработной платы), установленные в соответствии с Постановлением № 215.

5.6. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации условия оплаты труда Работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование и оказание материальной помощи Работникам устанавливается следующими локальными нормативными актами и настоящим Договором, в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюза:

- Раздел 3 и 4 Положения о системе оплаты труда работников МБУ «СШ №12»;

- Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ «СШ № 12»

- Положение о премировании за счет доходов от оказания дополнительных платных услуг и иной приносящей доход деятельности в МБУ «СШ №12»

5.8. Максимальный размер заработной платы работников не ограничивается.

5.9. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Порядок установления такой доплаты определяется Администрацией города Ростова-на-Дону (решение от 31.10.2008 г. №461 Ростовской-на-Дону городской Думы (в редакции от 20.07.2010 №767)).

5.10. Норматив оплаты труда тренера за подготовку высококвалифицированного занимающегося (спортсмена) устанавливаются в соответствии с действующим Положением о системе оплаты труда работников МБУ «СШ №12» (Раздел 6. Особенности оплаты труда тренеров), согласно положению Постановления № 215.

5.11. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в бюджете города Ростова-на-Дону, исходя из объема (размеров) субсидий бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.12. Возмещается Работникам, направленным в служебную командировку:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения в соответствии с фактическими затратами, подтвержденными документально;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) в размере 100 руб. за каждый день нахождения в служебной командировке.

5.13. Все разовые выплаты производить только в зависимости от времени сдачи документов в бухгалтерию.

В экстренных случаях безотлагательно производить следующие выплаты:

- материальная помощь;
- командировочные расходы;
- заработная плата при увольнении;

5.14. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца (с 01 по 15 число) 20 числа каждого месяца;

- окончательный расчет заработной платы (с 16 по 28(29,30,31) число) 5 числа месяца следующего за расчетным.

Если выплаты попадают на выходные и праздничные дни, то они производятся последним рабочим днем недели.

Форма расчетного листка формируется программой 1С и утверждается директором СШ 12. Заработная плата выплачивается путем перечисления средств на расчетный счет работника.

Администрация МБУ «СШ №12» обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.15. Изменение оплаты труда производится:

- при индексации должностных окладов (ставок заработной платы);
- при изменении размера МРОТ;
- при увеличении выслуги лет;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа о присвоении категории;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук или доктора наук – с даты принятия Высшего аттестационного комитета решения о выдачи диплома или ученой степени доктора наук.

5.16. Работникам гарантируется:

содействие системной организации нормирования труда. Нормы труда - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

## РАЗДЕЛ 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием (графиком) тренировочных занятий, годовым тренировочным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

6.2. Режим работы МБУ «СШ № 12» с 7 час. 00 мин. до 22 час. 00 мин. Для руководителей, специалистов, служащих, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается 40-часовая рабочая неделя. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

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

В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

Кроме перерывов для отдыха и питания в течение рабочего дня, предоставляемых Работникам, имеющим нормальный режим рабочего времени, устанавливаются специальные перерывы Работникам, работающим на отдельных видах работ, обусловленных технологией и организацией производства (ст. 109 ТК РФ).

6.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

Тренерам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.5. Привлечение работников МБУ «СШ № 12» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по приказу Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в



возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. Привлечение работников МБУ «СШ № 12» к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением «О системе оплаты труда работников МБУ «СШ № 12».

6.8. Продолжительность ежегодного очередного оплачиваемого отпуска Работников составляет 28 календарных дней. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее четырех календарных дней (ст.348.10 ТК РФ).

6.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими Работниками.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется довести до сведения всех Работников (согласованный) график ежегодных отпусков.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ст. 123 ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в

соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

6.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.12. Оплата отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней)

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

6.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

6.14. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередной оплачиваемый отпуск предоставляется с учетом срока выдаваемой санаторной путевки.

6.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

6.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ)

Работодатель обязан предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 6 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дня;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших из-за ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
  - неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3 календарных дней;
  - работникам, допущенным к вступительным испытаниям – до 15 календарных дней;
  - работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - до 15 календарных дней;
  - работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации — 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов — четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов — один месяц;
  - в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.17. Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам – один день после каждого дня сдачи крови и её компонентов, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови.

## РАЗДЕЛ 7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

7.2. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости, указав 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.

7.3. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктами 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с представлением проектов распоряжений о сокращении численности или штата Работников, списка сокращаемых должностей и Работников, перечня вакансий, предполагаемых вариантов трудоустройства высвобождаемых Работников, 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.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

7.4. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

7.5. При проведении аттестации Работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель Профкома.

7.6. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, изменениями определенных сторонами трудового договора, Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

7.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

Работодатель с письменного согласия Работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка,

исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.8. При сокращении численности или штата Работников организации Работодатель при рассмотрении преимущественного права оставления на работе учитывает нормы статьи 179 ТК РФ.

7.9. Помимо категорий Работников, пользующихся в соответствии со ст. 179 ТК РФ преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, право на оставление на работе предусматривается для:

- лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавших в организации свыше 10 лет;
- одиноких родителей, имеющих на иждивении детей до 16-летнего возраста;

Не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

7.10. Работодатель оказывает содействие высвобождаемым Работникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

7.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

7.12. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

## РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда Работников посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

### **8.1. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.**

Работодатель обязуется:

- осуществлять при наличии финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии со ст. 225 ТК РФ.

Перечень мероприятий ежегодно реализуемых за счет указанных средств устанавливаются Работодателем, по согласованию с Профкомом, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидацию или снижению уровней профессиональных рисков либо не допущению повышения их уровней»

Работники не несут расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении рабочих процессов;

- проводить со всеми поступающими на работу Работниками обучение и инструктаж по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

Обеспечить своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для Работников, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний Работников МБУ «СШ № 12» по охране труда на начало календарного года;

- применять прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средства индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

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

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- информировать Работников о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по

защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать Работников об их обязанностях в области охраны труда;

- обеспечить реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- организовать проведение медицинских осмотров Работников, обязанных проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с действующим законодательством.

- не допускать к исполнению трудовых обязанностей Работников без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- обеспечить выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а также их выдачу сверх установленных норм за счет средств организации;

- обеспечить Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда выдачу бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача Работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, по письменным заявлениям Работников, может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено коллективным договором и (или) трудовым договором.

На работах с особо вредными условиями труда Работникам предоставляется бесплатно лечебно-профилактическое питание по установленным нормам.

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- проводить расследование, учет, формирование комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний в установленном порядке ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечить беспрепятственный допуск представителей Профкома в организацию для проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки;

- ознакомить Работников с требованиями охраны труда;

- осуществить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ);

- сохранять место работы и средний заработок за работниками МБУ «СШ № 12» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ);

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его 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;

- в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»;

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

- один раз в полгода информировать коллектив МБУ «СШ № 12» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.



## **8.2. Обязанности работника в области охраны труда**

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

## **8.3. Служба охраны труда в учреждении**

В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель, при численности работников в учреждении более 50 человек, создает службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

При численности Работников не превышающей 50 человек, Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у Работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют - руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

Структура службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда определяются Работодателем

## **8.4. Комиссия по охране труда**

Для организации совместных действий Работодателя, Профкома и Работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, по инициативе Работодателя или Профкома создается комиссия по охране труда.

В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома.

Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и Работников по проведению проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование их о результатах указанных проверок

### **8.5. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Гарантии и компенсации.**

Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ;

- в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

### **8.6. Обучение в области охраны труда**

Руководитель организации, а также все работники, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в установленном порядке.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

### **8.7. Профком обязуется:**

- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ «СШ № 12»;
- обеспечить контроль за состоянием условий и охраны труда и выполнением Соглашения по охране труда, в том числе за расходованием денежных средств, выделяемых на эти цели;
- рассматривать на своих заседаниях вопросы выполнения мероприятий настоящего коллективного договора и Соглашения по охране труда и информировать работников, членов Профсоюза об их исполнении или принимаемых мерах.
- своевременно (указать в какой срок) рассматривать обращения работников - членов Профсоюза.

## **РАЗДЕЛ 9 . ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

9. Стороны пришли к соглашению о том, что:

9.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ «СШ № 12».

9.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ «СШ № 12».

9.3. Работодатель обязуется:

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

9.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

Осуществлять финансирование данных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

9.3.3. Повышать квалификацию работников физической культуры и спорта не реже чем один раз в четыре года.

Осуществлять финансирование данных мероприятий в соответствии с действующим законодательством.

9.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые и получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Финансирование обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образования может осуществляться за счет внебюджетных источников и экономии.

9.3.5. Организовывать проведение аттестации работников физической культуры и спорта в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 12 г. Ростова-на-Дону» и Порядком присвоения квалификационных категорий «тренер второй квалификационной категории», «специалиста в области физической культуры и спорта второй квалификационной категории» тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта МБУ «СШ №12» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады(ставки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

10. Гарантии и компенсации, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, предусмотренных ст.ст. 165–188 ТК РФ и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении федеральных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
- при временной нетрудоспособности;
- при несчастном случае на работе и профессиональном заболевании;
- при направлении на медицинское обследование;
- при сдаче Работником крови и ее компонентов;
- при направлении Работника для повышения квалификации.

Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (для работников, достигших возраста 40 лет, – один раз в год) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

По письменному заявлению Работника Работодатель в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ «СШ № 12» может оказывать материальную помощь.

## РАЗДЕЛ 11. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

11. Стороны договорились сотрудничать, обмениваться информацией, проводить взаимные консультации, встречи представителей Сторон на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

11.1. В целях развития системы социального партнерства Стороны обязуются рассматривать и обсуждать следующие вопросы:

- оплаты и нормирования труда;
- обеспечения занятости;
- улучшения условий, безопасности и охраны труда Работников;
- поощрения и награждения Работников за успехи в работе и особые трудовые заслуги;
- выделения средств на социальные нужды, установления социальных гарантий для Работников;
- содержания и использования объектов социальной сферы, принадлежащих Работодателю;
- проведение активной молодежной политики, направленной на защиту интересов молодых Работников и членов их семей;
- другие вопросы трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

11.2. Стороны пришли к соглашению, что социальное партнерство в сфере труда строится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительно на следующих принципах:

11.2.1. Совместная работа представителей Работодателя и Работников в лице Профкома по разработке и принятию коллективного договора, ведению коллективных переговоров;

11.2.2. Приостановка по требованию Профкома исполнения управленческих решений, нарушающих нормы трудового законодательства Российской Федерации, настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

11.2.3. Участие Профкома, как представительного органа Работников, в решении вопросов о работе организации, реорганизации, ликвидации организации, сокращения численности и штата Работников, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников (ст. 53 ТК РФ);

11.2.4. Информирование (ежегодно, за полугодие, ежеквартально) Работодателем Профкома о финансово-экономическом положении организации, о расходовании дохода (прибыли), в том числе фонда оплаты труда, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных, технических изменениях, другой информации, затрагивающей интересы Работников;

11.2.5. Участие представителя Профкома на заседаниях коллегиальных органов управления организации, планерках, совещаниях с правом

совещательного голоса (ст. 16 Закона № 10-ФЗ), председателей выборных профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях (планерках) на уровне этих подразделений;

11.2.6. Проведение по окончании (полугодия и года) собраний (конференций) работников по обсуждению итогов производственной, финансово-экономической деятельности организации с информацией Работодателя и Профкома о проделанной работе и предстоящих перспективах (ст. 53 ТК РФ).

11.3. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию Профсоюза как единственного полномочного представителя Работников, защищающего их интересы при проведении коллективных переговоров, выполняющего функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов Работников, на которых распространяется действие настоящего коллективного договора, строит свои взаимоотношения с ней в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Гражданского кодекса Российской Федерации, ТК РФ, Законом № 10-ФЗ и обязуется всемерно содействовать ее деятельности.

## **РАЗДЕЛ 12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

12. Стороны договорились:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Профкомом осуществляется в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, другим основаниям - ст.278 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

12.6. При наличии письменного заявления, работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов, удержанных из заработной платы работников.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель ежемесячно производит выплату компенсационного характера за профсоюзную деятельность председателю профкома в размере до 20%.

12.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пункта 3 и пункта 5 ст.



81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

12.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ «СШ № 12».

12.11. Члены профкома включаются в состав комиссий МБУ «СШ № 12» по тарификации, аттестации работников, охране труда, социальному страхованию и других.

12.12. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части; (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## РАЗДЕЛ 13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов МБУ «СШ № 12».

13.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий.

13.5. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

13.6. Направлять учредителю МБУ «СШ № 12» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

13.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников МБУ «СШ № 12» и обеспечению их новогодними подарками.

13.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, и в установленном порядке принимать меры по оздоровлению членов Профсоюза.

13.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13.13. Участвовать в работе комиссий МБУ «СШ № 12» по тарификации, аттестации работников, и других.

13.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников МБУ «СШ № 12».

13.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета и государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.16. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ «СШ № 12».

13.17. В установленном порядке предоставлять членам Профсоюза и членам их семей льготные с 20% скидкой, путевки в профсоюзные здравницы России.

## РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

14.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

14.3. Стороны обязуются обеспечить постоянный контроль за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору. Каждая из Сторон, подписавших настоящий коллективный договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешении возникающих конфликтов и противоречий, руководствуясь принципами социального партнерства.

14.4. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

14.5. Итоги выполнения коллективного договора подводятся на общем собрании Работников.

С докладами об итогах выполнения коллективного договора выступают представители сторон, подписавшие коллективный договор.

Отчету должна предшествовать проверка хода выполнения коллективного договора. По результатам проверки составляется акт.

14.6. За нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору представители Работодателя могут привлекаться к ответственности в соответствии с законодательством РФ, Профком – в соответствии с Уставом Профсоюза и Общим положением о первичной профсоюзной организации.

Должностные лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности в установленном законом порядке.

14.7. Стороны обязуются в период действия коллективного договора в случае возникновения конфликтных ситуаций предпринимать все зависящие от них меры по предотвращению и урегулированию трудовых конфликтов и споров, разрешать их посредством прямых и открытых переговоров.

14.8. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

14.9. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

14.10. В случае пересмотра норм законодательства Российской Федерации в сторону снижения прав и гарантий Работников на период действия коллективного договора организации, соблюдаются прежние нормы.

14.11. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, неурегулированных разногласий между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), за исключением споров, по которым действующим законодательством установлен другой порядок их рассмотрения, в организации образуется комиссия по трудовым спорам, формируемая и действующая согласно требованиям ТК РФ и Положения о комиссии по трудовым спорам, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профсоюза - глава 60 ТК РФ.

14.12. Настоящий коллективный договор подписан в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

Стороны коллективного договора:

- **работники** МБУ «СШ № 12»,

в лице их представителя:

председателя профсоюзной организации



О. С. Сучкова

- **работодатель**

в лице директора

МБУ «СШ № 12»



Н.П. Иваненко