

«Работодатель»

Директор  
МБУ «СШ №1»

  
В.А. Власенко  
« 17 » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
М.П.

«Работники»

Председатель ППО  
МБУ «СШ №1»

  
О.Е. Валькова  
« 17 » \_\_\_\_\_ 2023 г.  
М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа №1»  
(МБУ ДО СШ №1)

на 2023 – 2026 г.г.

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
Заместитель министра –  
начальник управления по труду

\_\_\_\_\_

ТАГАНРОГ  
2023

## РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» (далее - МБУ ДО СШ №1) и является нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения уровня жизни работников, введение дополнительных по сравнению с законодательством гарантий и льгот работникам, проведения мероприятий по оздоровлению, организации отдыха работников и членов их семей, создания благоприятного психологического климата в коллективе, реализации принципов социального партнерства, а также взаимной ответственности сторон, выполнения требований законодательства о труде и настоящего договора.

Работники - члены профсоюза и работники, не являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, поручают профкому в лице Председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ №1 (далее - «профком») представлять их интересы во взаимоотношениях с администрацией МБУ ДО СШ №1 (далее - «администрация») по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором.

Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении Коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении МБУ ДО СШ №1 и рассмотрении трудовых споров работников с администрацией (ст. 29 Трудового кодекса РФ).

Администрация признает профком МБУ «СШ №1» единственным полномочным представителем работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 11 Закона РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Утверждение Коллективного договора осуществляется на общем собрании работников, подписывается директором МБУ ДО СШ №1 и председателем профкома МБУ ДО СШ №1 в трех экземплярах. Один экземпляр хранится у администрации, второй - в первичной профсоюзной организации, третий - в отделе по труду городской Администрации. Уведомительная регистрация Коллективного договора в Министерстве труда и социального развития Ростовской области осуществляется в электронном виде, без предоставления на бумажном носителе.

Вступление в силу Коллективного договора не зависит от факта их уведомительной регистрации (ст. 50 Трудового кодекса РФ).

Профком и администрация обеспечивают проведение не реже одного раза в год общего собрания работников по отчету о ходе выполнения Коллективного договора.

### 1.1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

МБУ ДО СШ №1 в лице директора и работники МБУ ДО СШ №1 в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ №1 (ст. ст. 29, 33, 40 Трудового кодекса РФ).

### 1.2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.2.1. Предметом настоящего договора являются конкретные (более благоприятные по сравнению с законодательством) условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и льготы работникам, а также иные вопросы, определенные сторонами (ст. 41 Трудового кодекса РФ (далее – ТК)).

1.2.2. В Коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре (ст. 41 ТК).

1.2.3. Администрация обязуется заблаговременно представлять профкому проекты нормативных актов (приказов, распоряжений, планов и программ, договоров

аренды), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников (п. 1.5.4. ОТС).

1.2.4. Администрация принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами, соглашениями, иными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

1.2.5. Исходя из положений ст. 8 ТК, стороны установили, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится администрацией по соглашению с профкомом (локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые администрацией по соглашению с профкомом).

1.2.6. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, городское трехстороннее Соглашение между Администрацией города Таганрога, объединением работодателей города Таганрога и городским Советом профсоюза (ст. 48 ТК).

1.2.7. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК).

1.2.8. При заключении нового Коллективного договора администрация не имеет права ухудшать положение работников по сравнению с предыдущим Коллективным договором (ст. 9, 41 ТК).

### **1.3. СФЕРА ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

1.3.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МБУ «СШ №1» (ст. 43 ТК).

### **1.4. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА**

1.4.1. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 года (ст. 43 ТК).

1.4.2. Коллективный договор вступает в силу и действует 3 года с момента подписания.

1.4.3. В течении срока действия настоящего Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.4.4. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет после проведения соответствующих переговоров.

1.4.5. Переговоры по заключению соглашения на новый срок, или продление настоящего договора должны начаться не позднее 3 месяцев до окончания срока действия договора.

## **РАЗДЕЛ 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовой договор работников не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий, установленный трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами (соглашениями) и настоящим Коллективным договором (ст. 9 ТК).

2.2. Администрация обязуется при приеме на работу ознакомить работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ №1, Уставом МБУ ДО СШ №1, Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором (ст. 68 ТК и п. 2.4 ОТС)

2.3. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу работниками заключается в письменной форме (ст. 68 ТК) в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям, предусмотренным ст. 57 ТК.



2.4 Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК).

2.5. Администрация обязуется привести наименование должности работника (если это связано с предоставлением работнику определенных льгот в соответствии с федеральными законами и другими нормативными актами) в соответствии с наименованиями должностей, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых Правительством РФ (ст. 57 ТК).

2.6. Администрация обязуется не изменять существенные условия труда сотрудника в течение года, если это не разнится с Распоряжениями и Приказами вышестоящих органов.

2.7. При привлечении к деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники МБУ ДО СШ №1

2.8. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с профкомом (ст. ст. 73, 82, 180 ТК и п.п. 1.5.4, 1.5.5. ОТС).

2.9. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе администрации может быть произведено только с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК).

2.10. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке не допускается.

2.11. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности аттестационной комиссией.

2.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

имеющие длительный (свыше 10 лет) стаж непрерывной работы в учреждении;

одинокие матери и отцы;

одинокие матери и отцы, имеющие детей инвалидов;

инвалиды.

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

2.14. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.15. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).

2.16. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переподготовку и приобрести другую профессию в пределах учреждения.

2.17. При смене учредителя учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с письменного согласия работника продолжают (ст. 75 ТК РФ).

2.18. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерско-преподавательской и другой работы в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

### **РАЗДЕЛ 3**

#### **АТТЕСТАЦИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Администрация обязуется создавать условия для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник как работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности не реже одного раза в три года за счет средств учреждения в пределах выделенных учреждению ассигнований (ст. 21 ТК).

3.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяется работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения первичного профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. С учетом мнения первичной профсоюзной организации, рекомендациями аттестационной комиссии МБУ ДО СШ №1, определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

3.3.2. В случае направления работника для дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту

3.3.3. 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 спортивных работников по основному месту работы.

3.3.4. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности МБУ ДО СШ №1, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с первичной профсоюзной организацией, работодатель предоставляет такому работнику дополнительный отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

3.3.5. В соответствии с Положением об аттестации работников проводится аттестация, по результатам аттестации устанавливаются работникам соответствующие



полученным квалификационным категориям размер оплаты труда, со дня вынесения решения главной аттестационной комиссией.

3.3.6. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- работники учебно-спортивного отдела, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

3.3.7. В случае признания работника учебно – спортивного отдела по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести такого 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.

#### **РАЗДЕЛ 4 ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим и продолжительность рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» (МБУ ДО СШ №1), которые утверждаются администрацией по согласованию с профкомом (ст. 100, 190 ТК).

4.2. Тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерско-преподавательской работы) в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая динамические перерывы между занятиями.

4.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и 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 тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.5. Объем тренировочной нагрузки тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и спорту, инструктора-методиста, в том числе старших, не может превышать 36 часов в неделю.

4.6. Особый режим работы (ненормированный рабочий день) устанавливается по необходимости и по согласованию с администрацией главному бухгалтеру, бухгалтеру, специалисту по кадрам, инструкторам - методистам в том числе старшим, которые могут по распоряжению администрации при необходимости эпизодически привлекаться к

выполнению трудовых функций не входящих в круг должностных обязанностей (работа в комиссиях) (ст. 101 ТК).

4.7. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Закон РФ № 181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ»).

4.8. Ежегодным приказом администрации МБУ ДО СШ №1 в соответствии с действующими федеральными стандартами по видам спорта и примерными программами по видам спорта устанавливается индивидуальная недельная норма учебно-тренировочной нагрузки по согласованию с профкомом.

4.9. Администрация обязуется знакомить каждого тренера-преподавателя, тренера-преподавателя по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту с новой тренировочной нагрузкой за два месяца до начала следующего тренировочного года.

4.10. Работа в выходные, нерабочие, праздничные дни, как правило, запрещается. В исключительных случаях, предусмотренных ст. 113 ТК, администрация может привлечь отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни с их письменного согласия (по письменному приказу администрации) (ст. 113 ТК).

4.11. Работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК).

4.12. Администрация, в исключительных случаях, в интересах работников и для создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим праздничным днем.

4.13. Ежегодные отпуска работникам предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым администрацией по согласованию с профкомом (ст. 123 ТК и п. 5.4. ОТС). Для тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту, инструкторов методистов ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 42 календарных дня (Постановление от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (в ред. Постановления Правительства РФ от 07.04.2017 N 419)).

4.14. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 17 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников (ст. 123 ТК и п. 5.4 ОТС).

4.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за 2 недели до его начала (ст. 123 ТК).

4.16. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст. 125 ТК).

4.17. Работникам, имеющим путевки на лечение и отдых, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному письменному заявлению).

4.18. Выплата отпускных производится не позднее чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК).

4.19. При несвоевременной выплате отпускных начало отпуска (по заявлению работника) может переноситься на время задержки выплат с продолжением выполнения своих трудовых обязанностей.

4.20. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК). Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность администрацию.

4.21. Администрация (на основании письменного заявления работника) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ до 35 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году;



- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родителей, супруга, детей - до 5 календарных дней;

- ветеранам труда до 30 календарных дней в году (Закон РФ № 5-ФЗ от 12.01.1995 «О ветеранах»);

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);

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

- одиноким матерям до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);

- работникам в случаях проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- и в других случаях (ст. 128 ТК).

4.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК).

4.23. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – до 5 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;

- при переезде – 3 календарных дня.

4.24. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании проведения специальной оценки условий труда.

4.25. При предоставлении ежегодного отпуска работникам учебно – спортивного отдела за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.26. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 % от ставки совмещаемой должности.

4.27. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

4.28. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными



и (или) опасными условиями труда.

4.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.30. В рабочее время тренера-преподавателя и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

## **РАЗДЕЛ 5 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Администрация обязуется обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Администрация обязуется обеспечить работу по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.212 ТК РФ).

5.2. Для реализации этих задач администрация осуществляет ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда.

5.3. Администрация обязана систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режима труда и отдыха, льготам и компенсации, средствами индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего дня с момента сделанного запроса.

5.4. Работа по охране и улучшению безопасности труда проводится исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда рабочих мест согласовывается с профкомом.

5.5. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда рабочих мест включаются представители профкома и совместной комиссии по охране труда.

5.6. Администрация обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение и инструктаж, запрещается.

5.7. Обязательные медицинские осмотры работников производятся 1 раз в год. Медицинские осмотры, обучение санитарному минимуму проводятся за счет средств администрации в пределах выделенных ассигнований.

Администрация обязуется обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников.

5.8. Администрация обеспечивает пожарную безопасность.

5.9. Администрация совместно с первичной профсоюзной организацией проводят два раза в год административно-общественный контроль состояния техники безопасности и средств пожаротушения во всех подразделениях учреждения.

5.10. В МБУ ДО СШ №1 создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда, состоящая из представителей администрации и профкома в количестве 5 чел.

## РАЗДЕЛ 6 СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ.

6.1. Администрация обеспечивает по заявлениям работников своевременное оформление пенсий.

6.2. Все работники обязуются регулярно проходить профилактические осмотры и флюорографию в сроки, установленные администрацией.

## РАЗДЕЛ 7 ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Профком МБУ ДО СШ №1 действует на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Устава АГТОП работников народного образования и науки РФ, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Профком МБУ ДО СШ №1 представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов работников, независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом АГТОП работников народного образования и науки РФ, Положением о первичной профсоюзной организации (ст. 11 Закона о профсоюзах, их правах и гарантиях» № 10ФЗ от 12.01.1996 г.).

7.3. Члены профкома входят на паритетных началах в состав комиссий по социальному страхованию, трудовым спорам, охране труда и т. д.

7.4. Председатель первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах управления МБУ ДО СШ №1 (ст.ст. 21,29, 52 ТК и ст. 16 «Закона о профсоюзах, их правах и гарантиях» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.).

7.5. Председатель первичной профсоюзной организации принимает участие в совещаниях при руководителе учреждения (ст. 16 «Закона о профсоюзах, их правах и гарантиях» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г.).

7.6. Профком вносит администрации предложения о принятии локальных нормативных актов по социально-экономическим вопросам, а также проекты этих актов.

Администрация обязуется в недельный срок рассматривать предложения профкома и представлять ему мотивированное мнение по конкретному предложению (проекту) (ст. 53 ТК и п. 1.5.4. ОПС).

7.7. Администрация по согласованию (с учетом мнения) с профкомом рассматривает приказы и распоряжения по следующим вопросам (ст. 8 ТК):

- установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК, п.4.1. ОТС);
- введения, замены и пересмотр норм труда работников тренировочной нагрузки работников (ст.159 ТК);
- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- привлечения к сверхурочным работам (ст.99 ТК);
- установления размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК);
- повышение заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК);
- составления графиков сменности (ст. 103 ТК);
- разрешения работы в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК);
- установления очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК);
- утверждения Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК);
- применения и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК);



- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки, и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК);
- разработки инструкций по охране труда;
- расследования несчастных случаев;
- расторжения трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе администрации (ст. ст. 82, 374 ТК);
- оказание материальной помощи и иных социальных выплат работникам;
- выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;
- другие вопросы.

7.8. Профком безвозмездно осуществляет следующие мероприятия (финансируемые администрацией) по реализации обязательств настоящего договора:

- заключение договоров на приобретение путевок в санаторно- оздоровительные учреждения и на отдых работников и их детей;
- распределение путевок;
- заключение договоров на медицинское обслуживание;
- приобретение и комплектование новогодних подарков для детей работников;

7.9. Администрация предоставляет в безвозмездное пользование профкому помещение, оргтехнику, средства связи, а также другие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

7.10. Администрация предоставляет в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации принадлежащие администрации, либо арендованные ей здания, сооружения, помещение и другие объекты (ст. 377 ТК РФ).

7.11. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа. Перевод указанных работников на другую работу, а также увольнение по инициативе администрации не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа (ст. 25 Закона о профсоюзах).

7.12. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в работе их выборных органов с сохранением средней заработной платы (ст. 25 Закона о профсоюзах).

7.13. Через средства информации профком вправе информировать работников о деятельности МБУ ДО СШ №1, оповещать о предстоящих мероприятиях.

7.14. Администрация ежемесячно бесплатно перечисляет на счет городской организации профсоюза членские профсоюзные взносы со всех видов заработной платы работников – членов профсоюзов по их заявлениям в размере 1% от заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

## **РАЗДЕЛ 8 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились:

8.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

8.2. Работодатель в течении 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора должен предоставить его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

8.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам.

8.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.