
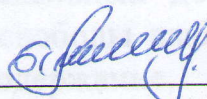


Директор
МБУ ДО СШОР № 2
г. Ростова-на-Дону

Председатель ПК
МБУ ДО СШОР № 2
г. Ростова-на-Дону

 В.В. Фудимов

 С.И. Гонных

«28» февраля 2023 г.

«28» февраля 2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы
Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону
(ИНН 6166041517)

действующий с 01.01.2023 – по 31.12.2025

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

Регистрационный №

18709/23 - 1049

от

15.08.2023

Предыдущий коллективный договор
срок действия:
12.04.2020 - 28.02.2023г.

г. Ростов-на-Дону
2023

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону (далее – коллективный договор) заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между сторонами договора на основе согласования их взаимных интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства Российской Федерации, имеющие актуальное значение для работников школы, а также дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией и улучшающие положение работников. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Коллективный договор заключен в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа Олимпийского резерва № 2 г. Ростова-на-Дону (далее – МБУ) в лице директора Фудимова Владимира Викторовича – далее администрация и работники МБУ, которых представляет профсоюзный комитет МБУ в лице председателя первичной профсоюзной организации Гонных Светланы Ивановны (далее – профком) на основании протокола заседания общего собрания МБУ (протокол от 28.02.2023).

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством Российской Федерации, а также конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими действующими законами, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

1.4. Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

1.5. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов (ст.41 ТК РФ).

1.6. Профком, действующий на основании Устава профкома работников народного образования и науки Российской Федерации, является полномочным представительным органом работников МБУ, защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора. Работодатель признает профком единственным

полномочным представителем работников МБУ, ведущим переговоры от их имени; и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.7. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников МБУ. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнить.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка МБУ, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Администрация обязуется:

2.2.1. В соответствии со ст.68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации: Уставом МБУ; Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ; должностными инструкциями; штатным расписанием; нормативными актами по охране труда; Правилами по технике безопасности; Антикоррупционной политикой и нормативными актами МБУ, направленными на предупреждение и противодействие коррупции; иными локальными актам МБУ; условиями настоящего коллективного договора.

2.2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока

действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим законодательством РФ, настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменной форме.

2.2.3. В соответствии со ст. ст. 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.2.4. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, учитывать следующие обстоятельства - преимущественное право на оставление на работе имеют лица, предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии).

2.2.5. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- увольнения одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет);
- увольнения членов профкома без учета мотивированного мнения профкома (ст.82 Трудовым кодексом Российской Федерации).

2.2.6. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников МБУ администрация обязана предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией МБУ, сокращением численности или штата работников МБУ, работники предупреждаются администрацией персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящему на этот месяц.

В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178 ТК РФ, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания

третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч.ч.2 и 3 ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

В соответствии со ст. 178 ТК РФ выплачивать работникам выходное пособие в размере двух недельного среднего заработка при расторжении трудового договора: в связи с ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата работников; в связи с несоответствием работника вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, и (или) признания работника полностью нетрудоспособным; в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего данную работу; при отказе работника от перевода, связанного с перемещением работодателя в другую местность, или от продолжения работы в связи с изменением существенных условий труда; в связи с выходом работника на пенсию; при расторжении трудового договора по инициативе работника в случае невыполнения работодателем условий трудового договора.

2.3. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебно-тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся в группах, изменение количества часов работы по плану комплектования, проведение эксперимента, а также изменение Программ, реализуемых в МБУ), а также при изменении в технике и технологии производства, структурной реорганизации производства, по другим причинам, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.4. Порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе работодателя осуществляется в соответствии со ст. 373 ТК РФ. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п. 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профкома, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. Профком в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме. Мнение, не представленное в семидневный срок, работодателем не учитывается. В случае,

если профком выразил несогласие с предполагаемым решением работодателя, он в течение 3 рабочих дней проводит с работодателем или его представителем дополнительные консультации, результаты которых оформляются протоколом. При недостижении общего согласия по результатам консультаций работодатель по истечении десяти рабочих дней со дня направления в профком проекта приказа и копий документов имеет право принять окончательное решение, которое может быть обжаловано в соответствующую государственную инспекцию труда.

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в МБУ;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

Профком имеет право:

- защищать права и интересы членов профсоюзного комитета по всем вопросам;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве;
- принимать участие в разработке проектов нормативных документов МБУ.

2.5. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определены гл. 11 ТК РФ и установлены Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ.

2.6. Срочный трудовой договор заключается (ст. 59 ТК РФ):

- на время исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- с лицами, поступающими на работу в МБУ, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;
- с заместителями руководителя, главным бухгалтером (ст. 59 ТК РФ);

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

2.7. Если трудовым договором не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается при переводе на другую работу, как постоянного, так и временного характера, а также в соответствии с медицинским заключением.

2.10. Трудовой договор может заключаться с лицами, достигшими четырнадцатилетнего возраста (ст. 63 ТК РФ).

2.11. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, если в соответствии со ст. 252 ТК РФ такие особенности могут устанавливаться исключительно ТК РФ, а также случаи и порядок установления таких особенностей другими актами, содержащими нормы трудового права, определяются гл. 50.1 ТК РФ. Если иное не установлено федеральными законами, иностранные граждане и лица без гражданства имеют право вступать в трудовые отношения в качестве работников по достижении ими возраста восемнадцати лет.

Трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем заключается трудовой договор на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ заключается срочный трудовой договор.

Перечень документов, предъявляемых иностранным гражданином или лицом без гражданства при приеме на работу, урегулирован ст. 327.3 ТК РФ.

2.12. Трудовой договор в МБУ прекращается по основаниям, предусмотренным гл. 13 ТК РФ. Порядок заключения, изменения и прекращения трудовых договоров в МБУ установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3.1. Режим работы МБУ с 8.00 до 21.00. Занятия начинаются не ранее 8.00 часов утра и заканчиваются не позднее 20.00 часов. Для обучающихся в возрасте 16 и старше допускается окончание занятий в 21.00 час.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ, графиком работы, расписанием учебно-тренировочных занятий (ст. 91 ТК РФ), трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ. Норма рабочего времени не может превышать, установленную ТК РФ - 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

Для медицинских работников продолжительность рабочего времени не может превышать 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени не может превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определение учебной (тренировочной) нагрузки, изменение учебной (тренировочной) нагрузки определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

3.2. Учебно-тренировочный процесс (сезон) начинается 01 января и заканчивается 31 декабря.

В расписании учебно-тренировочных занятий и графике работы тренера-преподавателя указывается еженедельное время проведения занятий с учебно-тренировочными группами, утвержденное приказом директора МБУ на календарный год, согласованное с Педагогическим советом МБУ в целях установления наиболее благоприятного режима учебно-тренировочного процесса, отдыха обучающихся. Изменения в расписание учебно-тренировочных занятий и соответственно в график работы педагогических работников вносятся приказом директора МБУ.

Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре. Учебно-тренировочная нагрузка на новый годовой учебно-тренировочный процесс работников, устанавливается директором.

Уменьшение или увеличение объема учебно-тренировочной нагрузки работника в течение годового учебно-тренировочного процесса по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и в приказе директора МБУ, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебно-тренировочным планам и Программам, сокращение количества групп, занимающихся;

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;

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

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

3.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников, являющихся тренерами-преподавателями, 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 учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

3.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. 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 в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

3.6. Привлечение работников МБУ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.7. При непрерывном режиме работы работнику запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник заявляет об этом старшему по работе, который обязан незамедлительно принять меры к замене сменщика другим работником.

3.8. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

3.9. Администрация обязуется:

3.9.1. Разработать и принять с учетом мнения профкома Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ.

3.9.2. Разрабатывать график сменности работников МБУ (сторожа-вахтеры, дежурный администратор) и знакомить работников с графиком не позднее, чем за месяц до его введения.

3.9.3. Предоставлять дополнительные выходные дни по просьбе работников:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет – 4 (четыре) оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

3.9.4. В соответствии со ст. 99 ТК РФ и по общему правилу не допускать сверхурочных работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, для тренеров-преподавателей – согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

3.10. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов. (ст.95 ТК РФ)

3.11. В случае производственной необходимости администрация может направить работника на определенный срок для выполнения служебного поручения в любой регион Российской Федерации.

Администрация гарантирует сохранение места работы (должности) и среднего заработка работнику, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (в том числе направлением на учебно-тренировочные мероприятия и спортивные соревнования) в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Положением о командировании (ст. 167 ТК РФ). Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

4. ОТПУСК.

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. В соответствии со ст. 123 ТК РФ не позднее 15 декабря разрабатывать с учетом мнения профкома, утверждать и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

4.1.2. Оформлять отпуск приказом (с указанием даты его начала и продолжительности) после подачи работником письменного заявления, либо предупреждения работника администрацией о начале отпуска не позднее, чем за 2 (две) недели до его начала.

4.1.3. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии со ст. 125 ТК РФ.

4.1.4. Педагогическим работникам предоставляется право на:

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 42 календарных дня;
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ч.5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ).

4.1.5. Предоставлять по письменному заявлению работников дополнительные кратковременные оплачиваемые отпуска в удобное для работников время для решения семейных и социально-бытовых вопросов (в календарных днях):

- вступление в брак самого работника – до трех дней;
- в случае бракосочетания члена семьи работника до трех дней;
- работнику в связи с рождением ребенка до трех дней;
- в связи с проводами члена семьи в армию до трех дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до трех дней;
- в связи с похоронами родных и близких до трех дней;
- работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до 3-х лет;
- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до трех дней.

Указанный в подпункте отпуск, предоставляется за счет денежных средств из муниципального бюджета.

4.1.7. Согласно ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст.117 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Указанные в подпункте отпуска, предоставляются за счет денежных средств муниципального бюджета.

4.2. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, работнику МБУ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

Отдельным категориям работников по их письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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 - до пяти календарных дней.

4.3. Продолжительность ежегодных основных и дополнительных отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.5. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставляются согласно ст. 255 ТК РФ.

4.6. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществляется в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

4.7. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ (ст.370 ТК РФ).

4.8. При составлении графика отпусков работодатель учитывает мнение профсоюзной органа. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время предоставляется для категорий работников в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

Кроме того, при составлении графика отпусков работодателю следует также учитывать:

- право беременной сотрудницы на использование отпуска перед или после отпуска по беременности и родам (ст. 260 ТК РФ);
- право сотрудника воспользоваться ежегодным отпуском в период отпуска по беременности и родам его жены (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- работнику (одному из родителей в т.ч. опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- работнику, являющегося супругом военнослужащего, отпуск по его желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащего. При этом продолжительность отпуска супруга военнослужащего может быть по его желанию равной продолжительности отпуска военнослужащего. Часть отпуска супруга военнослужащего, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих» от 27.05.1998 № 76-ФЗ).

4.9. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный оплачиваемый отпуск, производится в соответствии ст. 121 ТК РФ.

4.10. Рабочий год для предоставления отпусков для каждого работника исчисляется со дня заключения с этим работником трудового договора с МБУ.

4.11. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

4.12. Порядок предоставления отпусков в МБУ установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Оплата труда работников МБУ осуществляется в соответствии со ст. 143 – 145 ТК РФ, на основании постановления Администрации города

Ростова-на-Дону от 21.03.2017 № 215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону», Положения об оплате труда работников, положения о выплатах компенсационного характера работникам, Положения о выплатах стимулирующего характера работникам, Положения о премировании и выплате материальной помощи работникам.

5.2. Заработная плата работников включает в себя: размеры должностных окладов (ставок заработной платы); выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

- должностной оклад устанавливается на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность в МБУ;
- выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплаты стимулирующего характера устанавливаются в качестве стимулирования работника к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Лица (кроме медицинских работников), 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 так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и размера оплаты труда, установленного в соответствии с федеральным законодательством выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника 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.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;
- выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со ст. 148 ТК РФ;
- повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.4. При замещении отсутствующего в связи с нетрудоспособностью или другим причинам педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной (тренировочной) нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

5.5. Для эффективной работы МБУ работники, с их письменного согласия, могут привлекаться к работе по совмещению должностей, расширению зон обслуживания, увеличению объема работы или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в пределах Фонда заработной платы, утвержденного штатным расписанием. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

5.6. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать работнику заработную плату за отработанное время в период с 1 по 15 число месяца 20-го числа каждого месяца, заработную плату за отработанное время в период с 16 по 31 число выплачивать 05-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным (праздничным) дням.

Вся информация по заработной плате работника за расчетный период, указывая в расчетном листке. Расчетный листок по заработной плате каждый работник получает самостоятельно у работников бухгалтерии.

5.7. Заработную плату перечислять работнику на указанный им индивидуальный лицевой счет в банке (кредитную организацию). Работник в праве заменить банк (кредитную организацию), в которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об

изменении реквизитов для перевода (перечисления) заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.8. Выплачивать заработную плату работнику за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.9. Сохранять среднюю заработную плату работникам: за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы на срок более 15 дней (по правилам ст. 142 ТК РФ).

5.10. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы, правильность определения размеров должностных окладов и ставок работников несет директор МБУ.

6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.2.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

6.2.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.2.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.2.9. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.2.10. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи

пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.2.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.12. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

6.2.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.15. Предоставление государственным органам, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством Российской Федерации в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

6.2.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм),

в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

6.2.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

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

6.2.22. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при

наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.2.24. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

6.2.27. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказание услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

6.4. Работодатель может проводить государственную экспертизу условий труда.

6.4.1. Государственная экспертиза условий труда может осуществляться работодателем в целях оценки:

- качества проведения специальной оценки условий труда,
- правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда,
- фактических условий труда работников.

6.4.2. Государственная экспертиза условий труда осуществляется на основании определений судебных органов, обращений органов исполнительной власти, комиссий по расследованию несчастных случаев, работодателей, объединений работодателей, работников, профессиональных союзов, их объединений, иных уполномоченных работниками представительных органов (при наличии таких представительных органов), государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, организаций, проводящих специальную оценку условий труда (ст. 213 ТК РФ).

6.5. Проекты организации строительства (реконструкции) объектов капитального строительства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда. Машины, механизмы и другое производственное оборудование, транспортные средства, технологические

процессы, материалы и химические вещества, средства индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе иностранного производства, должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь обязательное подтверждение соответствия в случаях, установленных законодательством Российской Федерации о техническом регулировании (ст. 213.1 ТК РФ).

6.6. Запрещается применение вредных и (или) опасных веществ, материалов, продукции, товаров, токсикологическая (санитарно-гигиеническая, медико-биологическая) оценка которых не проводилась.

6.7. В случае использования новых или ранее не применявшихся у работодателя вредных и (или) опасных веществ работодатель обязан до начала использования указанных веществ разработать меры по сохранению жизни и здоровья работников.

6.8. Требования к измерениям, относящимся к сфере государственного регулирования обеспечения единства измерений при выполнении работ по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также к средствам измерений, применяемым для указанных измерений, устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации об обеспечении единства измерений и законодательством Российской Федерации о техническом регулировании.

6.9. Профком обязуется:

6.9.1. Оказывать администрации практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости.

6.9.2. Принимать участие в подготовке к проведению Общих собраний МБУ с рассмотрением вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

6.9.3. Принимать участие в работе комиссий по проверке готовности МБУ к новому тренировочному году, приёмке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

7. СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

7.1. Администрация обязуется:

7.1.1. Полностью возмещать расходы, связанные с командировками работников, запланированные Календарным планом официальных спортивных соревнований МБУ (примечание: размеры возмещения расходов должны быть не менее установленных норм).

7.1.2. В соответствии со ст. 173, 187 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством Российской Федерации для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности учреждения.

7.1.3. Применять меры морального и материального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём: объявления благодарности; награждения Почетной грамотой; награждения ценным подарком; премирования в соответствии с Положением о премировании работников, представления к награждению отраслевыми и государственными почетными грамотами, званиями, наградами и др.

7.1.4. Педагогическим работникам МБУ предоставляются следующие трудовые права и социальные гарантии (ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 42 календарных дня;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

7.2. Администрация и профком обязуются:

7.2.1. Организовывать оздоровление работников в санаторно-курортных и иных учреждениях по льготным путевкам.

7.2.2. Приобретать для детей членов профкома детские новогодние подарки.

7.2.3. Оказывать материальную помощь членам профкома за счет средств профсоюзного бюджета в чрезвычайных социально-бытовых обстоятельствах.

7.2.4. Награждать детей членов профкома окончивших учебный год на «4» и «5» памятными подарками.

7.2.5. Поздравлять членов профкома с юбилеями.

7.3. В целях обеспечения права работников на обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным законом от 15.12.2001г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ», Федеральным законом от 28.12.2013г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» работодатель обязуется:

7.3.1. производить уплату сумм авансовых платежей по страховым взносам в бюджет Пенсионного фонда Российской Федерации ежемесячно в срок,

установленный для получения в банке средств на оплату труда за истекший месяц или в день перечисления денежных средств на оплату труда со счетов страхователя на счета работников.

7.3.2. предоставлять в соответствующие органы Пенсионного фонда Российской Федерации документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхования обеспечения.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Администрация признает профком как представителя работников МБУ, уполномоченного на Общем собрании МБУ.

8.2. Администрация обязуется:

8.2.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения профкома.

8.2.2. В соответствии со ст. 22 ТК РФ и в срок, не более (7) семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных профсоюзных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства Российской Федерации, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

8.2.3. Перечислять на счета профкома ежемесячно 1 % из заработной платы работников профсоюзные взносы.

8.2.4. Соблюдать в отношении членов профкома порядок предварительного согласования с профкомом вопросов: увольнения о инициативе администрации; перевода на другую работу; наложения дисциплинарных взысканий.

8.2.5. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ).

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Представлять интересы работников-членов профкома, в соответствии со ст. 30 ТК РФ – в органах власти и управления, судебных и иных органах, в вышестоящих профсоюзных органах по вопросам защиты социально-экономических прав и интересов работников.

8.3.2. В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными Почетными грамотами и знаками руководителя МБУ и членов профкома за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, в профсоюзной деятельности и т. п.

8.3.3. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации для работников, входящих в состав профкома и не

освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профком (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

8.4. Администрация с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82, 373, 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);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка МБУ (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 января 2023 года. Условия коллективного договора распространяются, как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия. Настоящий Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на Общем собрании МБУ.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписавшие договор: предоставляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений; отчитываются о его выполнении на Общем собрании МБУ не реже одного раза в год.

9.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров, стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

9.6. В целях урегулирования коллективного трудового спора профком вправе: участвовать в коллективных переговорах, в период которых представители профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе администрации без предварительного согласования с профкомом.

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.


При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации МБУ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

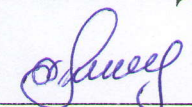
При реорганизации или смене формы собственности МБУ любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

Принят на Общем собрании МБУ
протокол от « 28 » февраля 2023 г.

От работодателя:
Директор
МБУ ДО СШОР № 2
г. Ростова-на-Дону

 В.В. Фудимов

От работников:
Председатель ПК
МБУ ДО СШОР № 2
г. Ростова-на-Дону

 С.И. Гонных