

Дата: 20.03.2026 г.

От работодателя
Директор ГБУ ДО РО
«ПАСШ № 27»

А.А. Туркин

От работников
Председатель профкома ГБУ ДО РО
«ПАСШ № 27»

М.С. Фетисова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Ростовской области «Паралимпийская адаптивная спортивная школа № 27»

Принят на общем собрании трудового коллектива ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27»

с 20.03.2026-19.03.2029

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

Регистрационный №28588/26-1508
От 13.07.2026 г.

ГБУ ДО РО ПАСШ №27
2026
Ростов-на-Дону

1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	4
3	Гарантии занятости	5
4	Охрана труда и здоровья	6
5	Профессиональная подготовка и повышения квалификации	10
6	Трудовые отношения и обеспечение занятости	12
7	Особенности регулирования трудовых отношений с тренерским составом	13
8	Рабочее время и время отдыха	14
9	Гарантии прав профкома и выборных профсоюзных работников	15
10	Заключительные положения	16

Коллективный договор - одна из форм регулирования трудовых отношений (ч. 1 ст. 9 ТК РФ). Содержание коллективного договора определяют его стороны (ч. 1 ст. 37 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются Работодатель и Работники в целом или отдельных подразделений (ч. 1 ст. 40 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ч. 2,3 ст. 43 ТК РФ). Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 4 ст. 43 ТК РФ). Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области "Паралимпийская адаптивная спортивная школа № 27" (далее – ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» - Туркина Алексей Анатольевич.

Работники в лице председателя профкома – Фетисова Марина Сергеевна

Работники, являющиеся членами представительного органа работников, имеют право уполномочить представительный орган работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Стороны Договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением коллективного договора осуществляется в соответствии со ст.51 ТК РФ;
- ответственность сторон и их представителей за невыполнение, по их вине, коллективного договора и соглашений.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством РФ и РО. Положения Договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

2. Оплата труда и ее регулирование

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Вопросы установления и изменения форм, систем и размеров оплаты труда, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии

с Положением об оплате труда сотрудников ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» на текущий финансовый год, Постановлениями Правительства Ростовской области и другими нормативными актами Российской Федерации.

2.1.2. Устанавливать тарифные разряды, тарифные ставки и оклады работников организации в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области от 19.12.2018г. № 825, в редакции от 13.03.2023г № 165, действующим на момент заключения договора (в приложении к договору дается штатное расписание работников организации).

2.1.3. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам (должностям) и присвоение работникам соответствующей квалификации производить в соответствии с тарифно-квалификационным справочником.

Для определения соответствия работника выполняемой им работы, т.е. соответствие его знаний, опыта, навыков для успешного выполнения данной работы может проводиться его аттестация не чаще одного раза в пять лет. С этой целью Работодатель создает аттестационную комиссию, в которую в обязательном порядке входит представитель профкома. Работник извещается о предстоящей аттестации не менее чем за один месяц.

Установленные государством размеры тарифных ставок и окладов считать социальными гарантиями минимальных уровней оплаты труда по профессионально-квалификационным группам работников;

2.1.4. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц перечислением на пластиковые карты Сбербанка России, либо других банков РФ с согласия работника в следующие сроки:

Аванс до 25 числа текущего месяца и расчет за месяц до 10 числа, следующего за расчетным месяцем. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными и праздничными днями, то выдавать ее накануне;

2.1.5. Выдавать каждому работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы;

2.1.6. Все выплаты на основе среднего заработка исчислять с учетом новых тарифных ставок (окладов) со дня их введения в соответствии с действующим законодательством;

2.1.7. Установить минимальный размер оплаты труда по действующему законодательству.

2.1.8. При увольнении работника выплачивать причитающиеся ему суммы;

2.1.9. Установить, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами, не могут быть хуже условий, установленных коллективным договором.

2.2. Профсоюзный комитет обязуется:

2.2.1. Осуществлять контроль за применением форм и систем оплаты труда, начислением заработной платы, других видов доходов Работников, соблюдения сроков выплаты заработной платы, вносить предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства Российской Федерации о труде, несвоевременной выплате заработной платы;

3. Гарантии занятости

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечить оптимальную занятость и использование работающих в организации в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией, трудовым договором (контрактом). Не допускать экономически и социально-необоснованного сокращения Работников и рабочих мест;

3.1.2. Уведомлять профсоюзный комитет не менее чем за три месяца о намерении ликвидировать или реорганизовать организацию (структурные подразделения), полностью или частично, если это повлечет за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

В случае если экономическая необходимость заставит идти на сокращение, принять следующие меры: использовать естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей);

- сократить административно-управленческие расходы;
- не заключать новых срочных трудовых договоров;
- ограничить круг временных Работников;
- предупреждать Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два-три месяца;
- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, раздел рабочего времени);
- предоставлять, по желанию Работников, краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы;
- применять, как исключительную меру, перевод организации на режим неполного рабочего времени;
- в период срока предупреждения, предоставлять Работнику один день в неделю с сохранением заработной платы для решения вопроса о самостоятельном трудоустройстве у других нанимателей.

3.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.71, 81 ТК Российской Федерации), производить с согласия профкома.

3.1.4. В случае сокращения численности (штата) работников (п.2 ст.81 ТК РФ) предпочтение в оставлении на работе отдавать следующим категориям работников:

- лицам предпенсионного возраста добросовестно отработавшим в учреждении не менее 5-10 лет;
- семейным - при наличии двух и более иждивенцев;
- многодетным и одиноким матерям, имеющим несовершеннолетних детей, и иным лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, имеющим длительный стаж непрерывной работы в данной организации;
- Работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профзаболевание;
- женщинам, мужа которых призваны на действительную службу;
- Работникам, повышающим свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению данной организации;

3.1.5. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением численности (штата), выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном вновь введенными условиями оплаты труда и в соответствии с законодательством;

3.1.6. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами, женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, имеющими детей в возрасте до четырнадцати лет (детей инвалидов до 18 лет). Увольнение указанных категорий женщин в случае полной ликвидации допускается с обязательным трудоустройством;

3.1.7. Предоставлять преимущественное право при приеме на работу, в случае появления вакансий, работникам, уволенным по сокращению численности или штата сторонних организаций;

3.1.8. Расторгать трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, а также расторгать досрочно контракт с Работником только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а также настоящим Договором.

3.2. Каждая из сторон, заключивших трудовой договор, не менее чем за один месяц до истечения срока его действия письменно предупреждает другую сторону о решении продолжить или прекратить трудовые отношения. При увольнении Работника по истечению срока контракта с нарушением срока предупреждения Работника, Работодатель выплачивает ему компенсацию в размере одной среднемесячной заработной платы;

3.3. При досрочном расторжении трудового договора из-за невыполнения по вине Работодателя условий контракта Работнику выплачивается компенсация за ухудшение правового положения не менее 3-х среднемесячных заработных плат.

3.4. Профком обязуется:

3.4.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о занятости;

3.4.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых Работников;

3.4.3. Не давать согласия на увольнение Работников по инициативе Работодателя в связи с сокращением численности (штата), прежде чем Работодателем не будут предложены этим Работникам на выбор все имеющиеся вакантные должности или предоставлена возможность переобучения.

4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

РАБОТОДАТЕЛЬ:

4.1. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда; осуществления контроля за их выполнением, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которых превышает 50 человек, создается служба охраны труда или водится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области. Работодатель создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ с Приказом Министерства здравоохранения РФ от 29.04.1997 г. №126 «Об организации работы по охране труда в органах управления, учреждениях, организация и на предприятиях системы Министерства здравоохранения РФ».

4.2. Создает на паритетной основе комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссий, по охране труда, выделяет помещения, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации, (ст.218 ТК РФ).

4.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функции контроля надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности и соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

4.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

4.5. Обеспечивает обучение по охране труда и проверке требований охраны труда, обучение безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте, проварки знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

4.6. Обеспечивает разработку к утверждению программ, привил и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования " по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением

за ними места работы: (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров в соответствии со ст. 219 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011г. № 302и "Об утверждении и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследования) -работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными (или; опасными условиями труда" (Зарегистрировано в Минюсте России 21.16.2011 N22111).

4.8. На работах с вредным и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и другие средства индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту' работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

4.9. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в учреждении совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний ОС авариях, групповых тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Предоставляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки, (ст.ст. 227-230 ТК РФ)

4.10. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

4.11. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц, органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителя органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иных повреждений здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.13. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

- 4.14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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.
- 4.15. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов и также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 4.16. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 4.17. Обеспечивает применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательстве Российской Федерации о техническом регулировании средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4.18. Обеспечивает соответствующие требования охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте;
- 4.19. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 4.20. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- 4.21. Обеспечивает недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктажа по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- 4.22. Обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 4.23. Обеспечивает недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 4.24. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 4.25. Организует расследование и учет в установленном трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными, правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 4.26. Организует выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.
- 4.27. Организует обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 4.28. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

РАБОТНИК:

4.29. В соответствии со ст. 214 ТК РФ работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

5. Профессиональная подготовка и повышения квалификации

5.1. Работодатель по согласованию с представительным органом работников

предоставляет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации,

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. По заявкам заместителей руководителя и самих работников организовать в организации курсы повышения квалификации как с отрывом, так и без отрыва от производства для всех категорий работников,

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

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы {суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения и не имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной, вечерней формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по сорок календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по пятьдесят календарных дней, при освоении основных

- (не менее 40 календарных дней)

профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - не менее пятидесяти календарных дней;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее четырех месяцев

- сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее одного месяца.

5.2.5. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего не менее пятнадцати календарных дней.

5.2.6. Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего, среднего, начального профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка -не менее пятнадцати календарных дней.

5.2.7. Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях и в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

- для прохождения промежуточной аттестации - не менее двадцати календарных дней в учебном году;
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - не менее четырех месяцев;
- для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.2.8 Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.2.9. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию и в не имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования на период не менее десяти учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию сокращенная рабочая неделя. Рабочая неделя сокращается на восемь часов.

5.2.10. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается не менее 50 процентов среднего заработка по основному (не менее 50 процентов, не ниже минимального размера оплаты труда) месту работы.

5.2.11. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.2.12. Гарантам и компенсации, предусмотренные п.п. 5.2.4. - 5.2,10, настоящего коллективного договора, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации.

6. Трудовые отношения и обеспечение занятости

6.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом России - Федерации, Уставом государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Паралимпийская адаптивная спортивная школа № 27» и регулируются трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок (бессрочным) и не определенный срок не более 5 лет (срочным) (часть 1 статьи 58 ТК РФ).

6.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждого из сторон ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ: Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением сторон, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

6.3 Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» по сравнению с действующим законодательством РФ, РО и настоящим коллективным договором.

6.4. Работник, поступая на работу вправе ознакомиться с Уставом ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором .

6.5. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия.

6.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении в случаях, установленных ст. 80 ТК РФ. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.7. Работодатель гарантирует Профкому предоставление необходимой бесплатной информации по вопросам труда и социально-экономического развития ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27». Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, и обязуются не предоставлять любую подобную информацию посторонним лицам и организациям.

6.8. Работодатель обязуется заблаговременно, за 2 месяца, предоставлять в Профком информацию о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий (ч. 1 ст. 82 ТК РФ).

О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штатов работники учреждения должны быть предупреждены работодателем персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

6.9. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся в ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» работа в соответствии с квалификацией работника. Стороны договорились, что увольнение по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренных пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, согласно ст. 373 ТК РФ.

6.10. Работодатель контролирует соблюдение нормативных требований охраны труда, содержащимися в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации и законах и иных нормативных правовых актах субъектов Российской Федерации, устанавливающих правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Работодатель способствует созданию условий труда на каждом рабочем месте, режиму труда и отдыха работников, соответствующих с трудовым законодательством и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права и требования охраны труда.

7. Особенности регулирования трудовых отношений с тренерским составом.

7.1. К спортивной деятельности не допускаются лица:

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за тяжкие и особо тяжкие преступления;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергнутые уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за виды преступлений, поименованные в абз. 3 ч. 2 ст. 331 Трудового кодекса РФ.

В соответствии с данной нормой к спортивной деятельности не допускаются лица:

1) имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за следующие виды преступлений:

- против жизни и здоровья (гл. 16 Уголовного кодекса РФ);
- свободы, чести и достоинства личности, за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления (гл. 17 УК РФ);
- половой неприкосновенности и половой свободы личности (гл. 18 УК РФ);
- против семьи и несовершеннолетних (гл. 20 УК РФ);
- здоровья населения и общественной нравственности (гл. 25 УК РФ);
- основ конституционного строя и безопасности государства (гл. 29 УК РФ);
- против общественной безопасности (гл. 24 УК РФ);

2) имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие (максимальное наказание за них превышает 10 лет лишения свободы) и особо тяжкие преступления (максимальное наказание за них свыше 10 лет лишения свободы - ст. 15 УК РФ). В соответствии с п. п. "г" и "д" ч. 3 ст. 86 УК РФ судимость за тяжкие преступления погашается по истечении 6 лет после отбытия наказания, а за особо тяжкие - по истечении 8 лет.

7.2. Трудовой договор с работниками заключает Работодатель в лице его представителя - директора ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27».

7.3. Норма часов работы на одну ставку заработной платы установлена:

- 18 часов в неделю для тренеров-преподавателей по адаптивной физической культуре и спорту.
- 40 часов в неделю для инструкторов-методистов по адаптивной физической культуре и спорту.

7.4. Учитывая специфику спортивных учреждений расстановку кадров и нагрузку работников на новый тренировочный год проводить по завершению работы комиссии по комплектованию спортивных отделений и групп.

7.5. Нагрузка утверждается приказом директора ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27».

7.6. Объем нагрузки, установленный работникам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году. Исключением могут быть случаи уменьшения часов по программам спортивной подготовки или сокращение классов и численности спортивных отделений.

7.7. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца, (ст. 162 ТК РФ).

7.8. В случае обязательного сокращения штата работников Работодатель предпринимает следующие действия:

- ограничивает нагрузку совместителям;
- сокращает внешних совместителей, их нагрузка распределяется между постоянными работниками;

8. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что;

8.1. Рабочее время работников определяется Уставом ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», трудовым договором.

8.2. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, специалистов, обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю;

8.3. По договоренности между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ) ;

8.4. Конкретная продолжительность рабочего времени спортивных работников устанавливается с учетом норм часов спортивной работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

8.5. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

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

- по соглашению между работником и директором ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27»

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ);

8.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

8.8. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверх урочной работы. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

8.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст. 123 ТК РФ) и утверждаемым директором ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» по согласованию с профкомом.

8.10. В период командирования тренеров-совместителей по основному месту работы, тренер в ГБУ ДО РО « ПАСШ № 27» пишет заявление на оплачиваемый отпуск или отпуск за свой счет.

8.11. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Перерыв в ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» с 13.00-14.00.

9. Гарантии прав Профкома и выборных профсоюзных работников

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу по мотивированному обращению информацию о деятельности ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

9.2. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27».

7.3. Профком имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о премиях, доплатах и надбавках;
- График отпусков работников ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27»;
- Форма расчетного листка;
- Приказы о распределении нагрузки на следующий год;
- Приказы о награждении работников;
- Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза;

10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», расторжения трудового договора с директором, либо переизбрания председателя профсоюзной организации, подписавших настоящий Договор.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

10.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.5. При смене формы собственности ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», Договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

10.6. При ликвидации ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27», Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

10.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.10. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РО «ПАСШ № 27» (его структурных подразделений).

10.11. При приеме на работу работник вправе ознакомиться с настоящим Договором.

10.12. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.