Работодатель	Профсоюзный комитет
Директор ГБУ ДО РО «СШОР № 13» _____В.В. Воскобойников	Председатель профсоюзного комитета _____И.Л. Мешкова

К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р
ГБУ ДО РО «СШОР № 13»
на 2025-2028 годы

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

Регистрационный №27785/26-699 от 24.04.2026
Заместитель министра-
начальник управления по труду

_____

г. Таганрог
2025 год

Регулирование трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателями коллективных договоров (ст. 9 ТК РФ). Наличие коллективного договора позволяет включить в данный локальный акт положения, не соответствующие (но не противоречащие) нормам, установленным ТК РФ и иными законами. Первичная профсоюзная организация ГБУ ДО РО «СШОР № 13», объединяющая всех работников организации, после проведения коллективных переговоров, вносит предложение о принятии данной редакции коллективного договора. Содержание коллективного договора определяют его стороны (ст. 37 ТК РФ). Сторонами коллективного договора являются Работодатель и Работники в целом или отдельных подразделений (ст. 40 ТК РФ). Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (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 по согласованию с полномочным органом. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (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 (в дальнейшем Договор) заключен между Работниками государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 13», от имени которых выступает профсоюзный комитет (в дальнейшем Профком), представляющий интересы Работников (членов профсоюза) в лице председателя Профкома Мешковой Ирины Любомировны и государственным бюджетным учреждением дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 13» - ГБУ ДО РО «СШОР № 13» (в дальнейшем Работодатель), в лице

уполномоченного должностного лица Работодателя – директора Воскобойникова Вячеслава Владимировича.

1.2. Настоящий Договор является локальным нормативным правовым актом ГБУ ДО РО «СШОР №13», регулирующим трудовые и социально-экономические отношения между Работодателем и Работниками. Основой для его заключения являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 04.12.2017г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Ростовское областное трехстороннее (региональное) соглашение между Правительством Ростовской области, Союзом организации профсоюзов «Федерация профсоюзов Ростовской области» и Союзом работодателей Ростовской области на 2023-2025 годы» от 23 ноября 2022г. №14;
- Областной закон от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области»;
- Областной закон от 16.12.2009 № 345-ЗС «Об органах социального партнерства в Ростовской области».

1.3. Целью Договора является определение взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, поддержание достойного жизненного уровня работников и их занятости на основе

социального партнерства.

1.4. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем Работников организации в коллективных переговорах по заключению, изменению и (или) дополнению, соблюдению Договора. Коллектив организации признает единственным и полномочным выразителем своих интересов Профком и поручает ему рассматривать все вопросы, связанные с заключением и исполнением Договора с Работодателем.

1.5. Договор вступает в силу с «25» июля 2025г., распространяется на Работодателя и Работников - членов профсоюза, от имени которых он заключен и действует в течение 3-х (трех) лет.

1.6. Действие Договора распространяется на Работников, от имени которых он не заключался (вновь принятых, не членов профсоюза и др.), по письменным заявлениям этих Работников при условии согласия сторон, подписавших данный Договор.

1.7. Изменения и дополнения в Договор вносятся по соглашению Сторон после принятия на общем собрании коллектива, оформляются протоколом и являются неотъемлемой частью настоящего Договора.

1.8. Стороны обязуются:

1.8.1. При заключении, изменении и (или) дополнении, исполнении Договора руководствоваться принципами социального партнерства:

равноправия сторон;

соблюдения норм законодательства;

полномочности принятия обязательств;

добровольности принятия обязательств;

учета реальных возможностей выполнения принятых обязательств;

обязательности выполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства;

отказа от односторонних действий, нарушающих договоренности;

взаимного информирования Сторон об изменении ситуации;

1.8.2. Создать комиссию по коллективным переговорам для разработки, внесения изменений и (или) дополнений в Договор и контроля за его

выполнением в составе:

председатель – Мешкова И.Л. – экономист,

члены комиссии: Осипова Н.Б. – главный бухгалтер,

Сапрыкина П.Е. – заместитель директора по УСР,

Кудрина А.В. – зав. спортсооружением,

Бурдила С.В. – заведующая хозяйством.

1.8.3. Контроль за выполнением Договора осуществлять в соответствии со ст.51 ТК РФ.

1.9. Работодатель обязуется в двухнедельный срок рассматривать представления Профкома об устранении нарушений условий Договора и давать мотивированный ответ в письменной форме. Принимать меры дисциплинарной ответственности к виновным в невыполнении обязательств и положений Договора.

1.10. Стороны обязуются:

1.10.1. Делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия и уважения путем переговоров;

1.10.2. В одностороннем порядке не прекращать коллективные переговоры.

1.10.3. Не прекращать действие настоящего Договора при изменении наименования Сторон в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ;

1.10.4. В случае реорганизации Работодателя или профсоюзной организации в период действия данного Договора его выполнение гарантируют правопреемники;

1.10.5. В течение трех месяцев с момента окончания преобразования Работодателя заключается новый Договор, обеспечивающий сохранение социально-экономических прав и гарантий на уровне, не ниже достигнутого.

1.11. Если в течение срока действия договора законодательством устанавливаются условия лучше, чем в Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

1.12. При регистрации Договора следует руководствоваться ст. 50

Трудового кодекса РФ.

1.13. Стороны обязуются зарегистрировать Договор, а также внесенные в него изменения и (или) дополнения в полномочном распорядительном органе.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Стороны договорились, что:

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения;

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, не допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными ТК и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором;

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Испытательный срок при приеме на работу определить сроком 2 месяца за

исключением случаев, установленных в статье 70 ТК РФ;

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора;

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

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за три месяца;

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии),
- добросовестно отработавшие в учреждении (системе) свыше 10 лет,
- семейные - при наличии двух и более иждивенцев,
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- многодетные и одинокие матери (отцы), имеющие несовершеннолетних детей, и иные лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком,
- получившие в данной организации трудовое увечье или профзаболевание,
- женщины, мужья которых призваны на действительную службу,
- повышающие свою квалификацию без отрыва от производства в высших и средних специальных учебных заведениях по направлению данной

организации,

- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью,

- тренеры-преподаватели, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

2.2.9. Работникам, получившим предупреждение о предстоящем их высвобождении в связи с сокращением штата, выплачивать в этот период заработок в размере и порядке, предусмотренном условиями труда и в соответствии с законодательством. Также предоставлять такому Работнику право на время для поиска работы (до 3-х часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Не допускать экономически и социально-необоснованного сокращения Работников и рабочих мест;

2.2.11. 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 для которых образуются новые рабочие места;

- предупреждать Работника о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца;

- расширить практику индивидуальных рабочих графиков (гибкий режим труда, сокращенный рабочий день, сокращенная рабочая неделя, разделение рабочего времени);

- предоставлять, по заявлению Работников, краткосрочные отпуска без сохранения зарплаты, принимая во внимание представленные причины возникшей необходимости;

- применять, как исключительную меру, перевод ряда Работников на режим неполного рабочего времени;

2.2.12. 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);

2.2.13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

3. Оплата труда и ее регулирование

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Вопросы установления и изменения форм, системы и размеров оплаты труда, индексации заработной платы решать по согласованию с Профкомом в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ ДО РО «СШОР № 13» на текущий финансовый год, Постановлениями Администрации Ростовской области и другими нормативными актами Российской Федерации;

3.1.2. Устанавливать оклады Работников в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области № 825 от 19.12.2018г., в редакции, действующей на момент заключения договора;

3.1.3. Отнесение должностей к определенным тарифным ставкам и присвоение работникам соответствующей квалификации производить в соответствии с тарифно-квалификационным справочником;

Для определения соответствия Работника выполняемой им работе, 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 окладов считать социальными гарантиями минимального уровня оплаты труда;

3.1.4. Выплату заработной платы производить не реже двух раз в месяц перечислением на пластиковые карты банка с согласия Работника (в исключительных случаях по заявлению Работника через кассу учреждения наличными средствами), в следующие сроки: заработная плата за 1-ю половину текущего месяца - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет по заработной плате 10 числа месяца, следующего за расчетным. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходными или праздничными днями, то выдавать ее в рабочий день, предшествующий выходному или праздничному дню;

3.1.5. Выдавать каждому Работнику расчетный листок не позднее, чем за один день до установленного срока выплаты заработной платы, либо рассылать листок на электронную почту Работника, указанную в заявлении. В расчетном листке указываются:

- составные части заработной платы, причитающейся Работнику за соответствующий период;
- размеры заработной платы и основания произведенных удержаний;
- общая денежная сумма, подлежащая выплате.

3.1.6. Все выплаты исчислять на основе окладов со дня их введения в соответствии с действующим законодательством. Заработная плата включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе:

- за работу во вредных условиях труда,
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов оплата в повышенном

размере - 30% часовой тарифной ставки за каждый час работы), выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных),

- иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности,

- выплаты стимулирующего характера (при наличии ФОТ);

3.1.7. Установить минимальный размер оплаты труда по действующему законодательству – 22440,00 (Двадцать две тысячи четыреста сорок) рублей, при изменении законодательства - вносить соответствующие коррективы;

3.1.8. При увольнении Работника выплачивать причитающиеся ему суммы, в том числе компенсацию за дни неиспользованного отпуска;

3.1.9. Установить, что условия оплаты труда, предусмотренные трудовыми договорами, не могут быть хуже условий, установленных Договором.

3.2. Профком обязуется:

3.2.1. 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;

3.2.2. Содействовать переобучению кадров, трудоустройству высвобождаемых Работников;

3.2.3. 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. Режим труда и отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить полную норму продолжительности рабочего времени в

неделю 40 часов (пятидневную с двумя выходными днями) для администрации и служащих, рабочая неделя с предоставлением выходных дней в соответствии с учебным планом и расписанием занятий для тренеров-преподавателей;

4.1.2. Установить по согласованию с Профкомом отдельным категориям Работников чередование рабочих и нерабочих дней, режим работы определить в трудовом договоре;

4.1.3. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе Работника: беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), одному из родителей воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ);

4.1.4. Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов, при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов;

4.1.5. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска;

4.1.6. Режим рабочего времени, аппаратчиков химводоочистки, слесарей, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, администраторов, медсестер регламентируется графиком сменности, утвержденным Работодателем с предварительным согласованием с Профкомом. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие;

4.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующей нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, без изменения режима работы учреждения;

4.1.8. Согласовать с Профкомом график предоставления ежегодных

оплачиваемых отпусков в соответствии со ст. 114 ТК РФ;

4.1.9. Предоставлять Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ, тренерско-преподавательскому составу - 42 календарных дня;

4.1.10. 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);

4.1.11. На основании ст.128 ТК РФ предоставлять отпуска без сохранения заработной платы на основании заявления Работника по семейным и другим уважительным причинам в следующих случаях:

- при вступлении в брак - до 5 календарных дней;
- при вступлении в брак детей работников – до 5 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- при организации похорон близких родственников – до 5 календарных дней и в других случаях, предусмотренных иными федеральными законами;

4.1.12. Предоставлять оплачиваемый отпуск в первый день учебного года родителям, чьи дети идут в первый - третий классы;

4.1.13. Предоставлять Работникам, имеющим детей школьного возраста по их желанию отпуск в сентябре;

4.1.14. Предоставлять преимущественное право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или удобное для них время лучшим Работникам, специалистам, имеющим большой стаж работы в организации, женщинам, имеющим малолетних детей (до 14 лет);

4.1.15. Супругам, работающим в организации по их заявлению ежегодный оплачиваемый отпуск предоставлять в одно время;

4.1.16. Работникам, успешно обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, аспирантурах предоставлять в качестве минимальных гарантии, предусмотренные ст.173 - 177 ТК РФ;

4.1.17. Привлечение Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. К работе в сверхурочное время не

допускаются беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ;

4.1.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Оплата в повышенном размере производится всем Работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день по письменному распоряжению Работодателя;

4.1.19. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;

4.1.20. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

5. Социальные гарантии и льготы

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Гарантии и компенсации Работникам представляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10,11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

5.2.2. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на пенсионное, медицинское и социальное страхование;

5.2.3. Обеспечивать выполнение установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Ростовской области квоты для приема на работу инвалидов.

6. Охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении учебно-тренировочного процесса, для работы административного и вспомогательного (обслуживающего) персонала;

6.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.1.3. Обеспечить наличие положений, инструкций и других обязательных локальных документов на рабочих местах;

6.1.4. Внедрять современные технические средства, соответствующие требованиям техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм;

6.1.5. Создать нормальный температурный режим и требуемую нормами освещенность на рабочих местах, обеспечить радиационную безопасность на рабочих местах;

6.1.6. Продолжить работу по установке кондиционеров в соответствии с санитарными нормами, в первую очередь в рабочих кабинетах с численностью работающих более пяти человек;

6.1.7. Осуществлять не позднее 1 августа текущего года мероприятия по подготовке к работе всех спортивных сооружений, принадлежащих

учреждению на праве оперативного управления и находящихся в круглосуточной аренде, к работе в осенне-зимних условиях;

6.1.8. Приобретать новую компьютерную технику, соответствующую стандартам безопасности. Проводить обследование имеющейся техники на соответствие стандартам;

6.1.9. Своевременно проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, а также оценку профессиональных рисков;

6.1.10. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.1.11. Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников. В период прохождения медицинского осмотра (согласно приказу Работодателя) за Работником сохраняется средний заработок по месту работы;

6.1.12. Работодатель предоставляет Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты;

6.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев и в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

6.1.15. Работодатель гарантирует наличие оборудованных помещений для отдыха и приема пищи Работников;

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

6.1.17. Рассматривать результаты расследования несчастных случаев в

учреждении с участием выборного органа первичной профсоюзной организации для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждению травматизма;

6.1.18. Создать условия для подготовки и выполнения требований ВФСК ГТО;

6.1.19. Проводить благоустройство и озеленение прилегающих территорий, своевременно проводить их противоклещевую обработку.

6.2. Работники обязуются:

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

6.2.2. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры;

6.2.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.4. Немедленно извещать руководителя, заместителя директора по безопасности, либо руководителя структурного подразделения учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью сотрудников и занимающихся, о каждом несчастном случае, происшедшем во время учебно-тренировочного процесса на спортсооружении или об ухудшении состояния своего здоровья;

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

7. Социальная защита молодежи

В целях социальной защиты молодежи, создания необходимых правовых, экономических, бытовых и организационных условий и гарантий для

профессионального становления молодых Работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Для Работников в возрасте до восемнадцати лет предоставлять в качестве минимальных льготы, предусмотренные статьями 265-272 ТК РФ;

7.1.2. Содействовать воссозданию системы наставничества, рекомендовать наставников для оказания практической помощи молодым специалистам;

7.1.3. Содействовать организации временных работ для трудоустройства несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы при наличии вакансий в штатном расписании учреждения;

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательных норм для Работников в возрасте до восемнадцати лет;

7.3. Работодатель и Профком обязуются:

7.3.1. Способствовать созданию надлежащих условий для повышения квалификации и общеобразовательного уровня молодежи, по мере необходимости за счет средств Работодателя;

7.3.2. При наличии ФОТ и соблюдении условий, обозначенных в Положении об оплате труда, поощрять молодых работников, успешно окончивших высшие и средние специальные учебные заведения;

8. Культурно-массовая, физкультурно-оздоровительная, спортивная работа, меры финансовой поддержки

Стороны признают, что без создания необходимых условий для удовлетворения духовных потребностей работающих и членов их семей, обеспечения реальных возможностей для приобщения их к культуре и искусству, физкультуре и спорту невозможны высокая эффективность деятельности учреждения, социальное благополучие коллектива.

8.1. В этих целях Профком обязуется:

8.1.1. Выделять денежные средства для проведения культурно-массовых и спортивных мероприятий, в том числе выездных, празднования Дня защитника Отечества, международного женского дня 8 марта, дня физкультурника, Нового года и приобретения детских новогодних подарков, пропаганды здорового образа жизни для Работников – членов профсоюза;

8.1.2. Оплачивать работу автотранспорта для выездов Работников для досуговых поездок в соответствии с протоколами заседаний Профкома;

8.1.3. Организовывать лекции по применению общедоступных методов и средств, способствующих сохранению здоровья и продлению жизни;

8.1.4. Осуществлять внутренний контроль за выделением и использованием по назначению средств на проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

8.1.5. За счет собственных средств поощрять Работников – членов профсоюза к 50-летию со дня рождения (и далее через каждые 5 лет), осуществлять единовременную выплату Работникам, вышедшим на пенсию по возрасту, оказывать материальную помощь Работникам – членам профсоюза при тяжелом материальном положении, при рождении ребенка, при заболеваниях и в связи со смертью близких родственников в сумме от 1000 до 3000 рублей.

8.2. Работодатель и Профком:

8.2.1. Создают условия и выделяют необходимые средства для организации и проведения культурно-массовой и спортивной работы, проводят агитационную работу за здоровый образ жизни.

9. Обеспечение правовых гарантий деятельности профсоюзного комитета и профсоюзного актива.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Соблюдать права профсоюзов в соответствии с Законом № 10-ФЗ от 12 января 1996 года «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» с изменениями и дополнениями, содействовать их деятельности;

9.1.2. Обеспечивать организацию безналичной системы удержания из

заработной платы Работников (членов профсоюза) по их письменному заявлению профсоюзных взносов и перечислять их на счет вышестоящего профоргана в размере 1% от начисленной заработной платы (часть 6 статьи 377 ТК РФ);

9.1.3. Предоставлять Профкому информацию, необходимую для реализации его полномочий по защите трудовых прав и социально-экономических интересов Работников;

9.1.4. Рассматривать предложения Профкома по привлечению к ответственности должностных лиц, виновных в невыполнении положений настоящего Договора, и информировать трудовой коллектив и Профком о принятых мерах.

Работодатель	Профсоюзный комитет
Директор ГБУ ДО РО «СШОР № 13»	Председатель профсоюзного комитета
_____ В.В. Воскобойников	_____ И.Л. Мешкова

Министерство труда и социального развития Ростовской области

УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения, изменений к ним

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 13», г. Таганрог
(полное наименование организации)

_____реестровый № 27334
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 24.04.2026, регистрационный № 27785/26-699.
(дата регистрации)

Заместитель министра А.А. Харахашян