Принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО СШ № 1

Протокол № 1 от 31 августа 2026 года

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ № 1

_____ О.В. Дергунова
31 августа 2026 года

Директор
МБУ ДО СШ № 1
_____ В.О. Петров
31 августа 2026 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Спортивная школа № 1»
ИНН 6167051596
(МБУ ДО СШ № 1)
с 31.08.2026 по 30.08.2028.

Коллективный договор
прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № 28959/26-1899
от 07.10.2026

Предыдущий коллективный договор
действовал по 30.08.2026 г.

Петров Вадим Олегович

Подписано цифровой подписью:
Петров Вадим Олегович
DN: ou=Директор, o=МБУ ДО СШ № 1, cn=Петров Вадим Олегович, email=sdusor1@mail.ru
Дата: 2026.10.13 15:55:42 +03'00'

г. Ростов-на-Дону,
2026 год

1.Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Спортивная школа № 1» (МБУ ДО СШ № 1) , именуемым далее «Работодатель», в лице директора Петрова Вадима Олеговича и трудовой коллектив МБУ ДО СШ № 1, именуемые далее «Работники», представленные председателем первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ № 1, выбранным на общем собрании работников О. В. Дергуновой.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные отношения в МБУ ДО СШ № 1.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон в сфере социально-трудовых отношений: установления режима рабочего времени и отдыха, оплаты труда, условий и охраны труда, предоставления гарантий, льгот, компенсаций, обеспечения занятости и порядка высвобождения работников, их обучения, переобучения, повышения квалификации и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ № 1.

1.5. Коллективный договор заключён полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;
- обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников;
- укрепления корпоративной культуры, создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и не содержит условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ.

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в МБУ ДО СШ № 1 могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации в порядке, предусмотренном статьёй 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Изменения и дополнения в локальные нормативные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в порядке, установленном коллективным договором и статьёй 372 ТК РФ.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов, а также мероприятий по вопросам:

- установления условий оплаты труда;
- режима рабочего времени и времени отдыха;
- охраны труда;
- развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется:

- по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации устранить выявленные нарушения в установленный срок;
- в случае признания локального нормативного акта недействительным (в т.ч. по решению государственной инспекции труда или суда) — отменить его с момента вступления в силу соответствующего решения.

1.8. Основные права Работников:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- На рабочее место, соответствующее государственным стандартам безопасности труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- На своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;
- На отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней и оплачиваемых ежегодных отпусков;
- На сокращение рабочего времени для отдельных категорий работников в случаях и порядке, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 92, 93 ТК РФ);
- На полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая сведения о существующих профессиональных рисках и мерах по защите от них (ст. 21 ТК РФ);
- На участие в управлении МБУ ДО СШ № 1 в формах, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами организации (в т.ч. через представительные органы работников);
- На ведение переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на получение регулярной информации о выполнении коллективного договора и соглашений;
- На защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законодательством Российской Федерации,

включая право на обращение в профсоюз, комиссию по трудовым спорам, государственную инспекцию труда и суд (ст. 352 ТК РФ);

- На возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и на компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством (ст. 237 ТК РФ);
- Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года — в соответствии со статьёй 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами (обязательное пенсионное, медицинское, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний).

1.9. Основные обязанности Работодателя:

- Обеспечить Работников рабочим местом и необходимыми средствами для исполнения ими трудовых обязанностей, включая оборудование, инструменты, техническую документацию и иные ресурсы, требуемые для выполнения трудовой функции;
- Соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, а также условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, в соответствии с государственными нормативными требованиями (ст. 214 ТК РФ);
- Гарантировать Работникам равную оплату за труд равной ценности без какой-либо дискриминации (ст. 22, 132 ТК РФ);
- Вступать в коллективные переговоры и заключать коллективный договор при наличии инициативы со стороны представительного органа работников или самих работников в порядке, установленном ТК РФ (ст. 36–37 ТК РФ);
- Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, внесения в него изменений и контроля за его выполнением, в сроки и порядке, предусмотренных законодательством (ст. 51 ТК РФ);
- Проводить на базе образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального и (или) высшего образования, учебных центров профессиональных квалификаций подготовку и дополнительное профессиональное образование и профессиональное обучение Работников в целях удовлетворения потребностей организации в квалифицированных кадрах. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем;

- Реализовывать курсовое, индивидуальное и другие формы обучения в целях подготовки и дополнительного профессионального образования и профессионального обучения Работников;
- Предоставлять Работнику, успешно завершившему обучение на условиях договора о целевом обучении в образовательных организациях высшего и среднего профессионального образования, работу в соответствии с квалификацией, полученной в результате освоения образовательной программы, на условиях указанного договора;
- Создавать условия для развития научно-технического и творческого потенциала, профессиональной ориентации и адаптации Работников, стимулировать рационализаторскую и изобретательскую деятельность, наставничество в сфере труда и участие в проектах бережливого производства и менеджмента качества.
- Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов (в т.ч. Государственной инспекции труда), а также уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства РФ;
- Создавать условия для участия Работников в управлении организацией в формах, предусмотренных ТК РФ и локальными актами МБУ ДО СШ № 1 (ст. 52–53 ТК РФ), включая учёт мнения представительных органов работников при принятии локальных нормативных актов;
- Утверждать график отпусков не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводить его до сведения Работников (ст. 123 ТК РФ);
- Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (оборудование санитарно-бытовых помещений, комнат для отдыха, пунктов приёма пищи и т.д.) (ст. 214, 223 ТК РФ);
- Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке и на условиях, установленных федеральными законами (обязательное пенсионное, медицинское, социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
- Возмещать вред, причинённый Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ (ст. 237, 238 ТК РФ);
- Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.10. Профсоюзный комитет, как представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой и плодотворной деятельности МБУ ДО СШ № 1;
- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка,
- полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации Работников;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их
- труда, повышения уровня заработной платы (индексации) Работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, положений настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ;
- в период действия коллективного договора, при условии выполнения
- Работодателем его положений, не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально- экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы, либо забастовку.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

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

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

2.1.3.Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю на основании статьи 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- документ о присвоении имеющейся квалификационной категории (при наличии);
- документ подтверждающий государственные награды, иные награды и знаки отличия (кем награжден (а) и когда);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации. В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Срок хранения личных дел работников оформляется согласно статьи 22.1. (Федеральный закон от 22.10.2004 N 125-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "Об архивном деле в Российской Федерации").

2.7 Обязательства сторон по противодействию коррупции в МБУ ДО СШ № 1:

Стороны обязуются соблюдать требования законодательства РФ о противодействии коррупции, включая Федеральный закон

от 25 декабря 2008 года №273-ФЗ „О противодействии коррупции". Работодатель обязуется внедрять и поддерживать антикоррупционную политику, проводить обучение работников, а также не применять дисциплинарные меры к работникам, сообщившим о фактах коррупции. Работники обязуются не совершать коррупционных правонарушений, незамедлительно информировать руководство о ставшей известной информации о таких фактах, а также принимать меры по предотвращению конфликта интересов. За нарушение антикоррупционных требований работник несёт ответственность в соответствии с законодательством РФ».

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с квалификацией, профессией, должностью.

3.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

3.3. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией;
- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.4. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе, при сокращении численности или штатов, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, без матери;

- инвалиды 1,2 3 группы;
- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

3.5 Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае, Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в МБУ ДО СШ № 1 и занятие открывшихся вакансий.

3.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с условиями, предусмотренными Трудовым кодексом РФ:

- п. 3 ст. 81 ТК РФ — несоответствие квалификации;
- п. 1, 2 ст. 83 ТК РФ — обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв на военную службу, восстановление предыдущего работника по решению суда);
- п. 9 ст. 77 ТК РФ — отказ от перевода в другую местность вместе с работодателем;
- ст. 178 ТК РФ - размер выходного пособия может варьироваться в зависимости от основания увольнения.

3.8. Работодатель содействует Работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных школах, образовательных учреждениях профессионального и высшего образования.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.
Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 36 и 40 часов в неделю (в зависимости от должности). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

- Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам с 13.00 до 14.00. (Перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) предоставляется работникам в течение рабочего дня (смены), если его продолжительность превышает 4 часа.)
- Перерыв для отдыха и питания предоставляется тренерам-преподавателям с учётом расписания учебно-тренировочных занятий.

4.2. Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём — воскресеньем. Конкретное рабочее время (начало и окончание рабочего дня, перерывы) определяется расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным учебно-тренировочным планом учреждения и индивидуальными планами подготовки обучающихся (спортсменов).

4.3. Режим рабочего времени сторожа-вахтёра — сменный, по утвержденному графику работы в соответствии со ст. 103 Трудового кодекса РФ.
На участках, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочей смены.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий Работников устанавливается в соответствии с законодательством РФ.

4.5. Работодатель обязан рассмотреть письменное заявление работника об установлении неполного рабочего времени (для беременных женщин, родителей детей до 14 лет, лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи) и принять решение не позднее 5 рабочих дней с даты подачи заявления (ст. 93 ТК РФ).

4.6. По утверждённому Работодателем графику, представляется ежегодный оплачиваемый отпуск. График отпусков утверждается Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.:

- педагогическим работникам - 42 календарных дня;
- спортсменам-инструкторам - 28 календарных дней, плюс 4 календарных дня согласно статье 348.10. Трудового кодекса РФ (всего 32 дня);
- специалистам и техническим работникам - 28 календарных дней, с сохранением условий предоставления дополнительных отпусков согласно ст. 116 и 117 Трудового кодекса;
- согласно ч. 5 ст. 13 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней;
- стороны обязуются учитывать при составлении графиков ежегодных оплачиваемых отпусков преимущественное право на использование отпусков в удобное для них время, предусмотренное законодательством РФ.

4.7. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, помимо случаев, указанных в ст. 128 Трудового кодекса РФ, а также в связи:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 день;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- дополнительные выходные (4 дня в месяц) для работников с детьми-инвалидами. Эти дни можно накапливать до 24 дней подряд;
- ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск до 14 дней для новых категорий работников, таких как ухаживающие за инвалидами I группы, одинокие родители и другие;
- в других случаях по договоренности между Работником и Работодателем и на основании действующей редакции ТК РФ.

Порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы, возможно только по письменному заявлению работника (ст. 128 ТК РФ).

4.8. Педагогические работники:

✓ Нормы рабочего времени и учебной нагрузки:

- Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для тренеров-преподавателей устанавливается в соответствии с актуальными нормативными актами Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства науки и высшего образования Российской Федерации.
- Порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания её изменения регулируются локальными нормативными актами учреждения и соответствующими приказами федеральных органов исполнительной власти.
- Для тренеров-преподавателей действует норма: за одну ставку заработной платы положено 18 часов учебной (преподавательской) нагрузки в неделю. На основании статьи 333 ТК РФ для всех педагогических работников установлена сокращённая продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

✓ Составление расписания учебно-тренировочных занятий:

- Расписание учебно-тренировочных составляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников и в соответствии с санитарно-эпидемиологическими требованиями к организации воспитания и

обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи, утвержденными соответствующими нормативными актами.

- ✓ Нормируемая часть рабочего времени:
  - Количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых тренерами-преподавателями учебно-тренировочных занятий.
- ✓ Работа в период каникул:
  - В период школьных каникул тренеры-преподаватели работают по расписанию или графику работы в пределах своей учебной нагрузки.
  - Реализация дополнительных образовательных программ осуществляется в течение всего календарного года, включая каникулярное время.
- ✓ Периоды отмены учебно-тренировочных занятий:
  - Периоды отмены учебно-тренировочных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем тренеров-преподавателей.
- ✓ Совместительство:
  - Работа тренеров-преподавателей по совместительству осуществляется в соответствии с действующим законодательством о труде и нормативными актами, регулирующими особенности работы по совместительству педагогических работников.
  - Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством.
  - Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени в неделю.

5. Оплата труда.

На основании постановления Администрации города Ростова-на-Дону № 77 от 01.02.2022 года «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений, подведомственных Управлению образования города Ростова-на-Дону» (в действующей редакции), Постановления Администрации города от 16.09.2025 № 1011 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону, технического и обслуживающего персонала органов местного самоуправления города Ростова-на-Дону», Приказа Управления образования города Ростова-на-Дону «Об индексации должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений отрасли «Образование» от 02.09.2025 № УОПР-491-л, Федерального закона от 28.11.2025 №429-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда" и соответствующих локальных актов МБУ ДО СШ № 1 и заработная плата Работников включает:

- должностные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты компенсационного характера;

- премии;
- материальную помощь.

5.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) устанавливаются работникам тарификационной комиссией в соответствии с:

- занимаемой должностью;
- квалификацией работника;
- в рамках установленных профессиональных квалификационных групп;
- согласно Положению «Об оплате труда работников МБУ ДО СШ № 1».

5.2. Выплаты:

- стимулирующего характера устанавливаются работникам в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера работникам МБУ ДО СШ № 1».
- компенсационного характера устанавливаются работникам в форме доплат согласно Положению «О выплатах компенсационного характера работникам МБУ ДО СШ № 1».

5.3. Премирование работников осуществляется на основании Положения «О премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ ДО СШ № 1».

5.4. Материальная помощь работникам предоставляется на основании Положения «О премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ ДО СШ № 1».

5.5. Заработная плата выплачивается работникам исключительно безналичным способом на карты национальной платежной системы «Мир» при наличии предоставленных актуальных реквизитов карты.

5.6. Заработная плата работника за полностью отработанную месячную норму времени и выполнение норм труда не может быть ниже установленного федеральным законом действующего минимального размера оплаты труда (МРОТ).

5.7. Регулирование изменений в системе оплаты труда осуществляется посредством разработки и утверждения соответствующих локальных нормативных актов МБУ ДО СШ № 1.

5.7.1. Порядок учета мнения профсоюзного органа при разработке и утверждении указанных локальных нормативных актов определяется следующим образом на основании ТК РФ Статья 372 РФ.

5.8. Все изменения в системе оплаты труда должны соответствовать нормам трудового законодательства Российской Федерации и не могут ухудшать условия труда работников по сравнению с установленными законодательными требованиями.

5.9. Работодатель обеспечивает своевременное информирование работников об составляющих их заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязан:

5.10.1. Выплачивать заработную плату два раза в месяц (разрыв между выплатами не должен превышать 15 календарных дней). Установленными днями для произведения расчетов с Работниками являются 11 и 26 числа месяца.

5.10.2. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производит накануне этого дня.
5.10.3. Оплату отпуска производит не позднее чем за 3 (три) дня до его начала.
5.10.4. Производить удержание из заработной платы только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ)
5.10.5. Нести ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ)
5.10.6. Производить доплату Работникам при совмещении ими профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.
5.10.7. Не имеет основания для снижения заработной платы Работникам, получающим должностной оклад при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней.
5.10.8. Информирует коллектив МБУ ДО СШ № 1 о размерах финансовых поступлений из всех видов источников (бюджет, спонсорские и другие средства), отчитывается об их использовании не реже одного раза в полугодие.
5.10.9. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени ст.155 ТК РФ.
5.10.10. При выполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, не зависящих от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорциональных фактически отработанному времени ст.155 ТК РФ.
5.10.11. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы ст.155 ТК РФ.
5.10.12. На основании статьи 136 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено право работника заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.
5.10.13. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый

день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.10.14. Выплачивать доплату до действующего минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

6.1. Работодатель в соответствии с действующими требованиями трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства индивидуальной и коллективной защиты работников, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Работодатель обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

Работодатель систематически информирует каждого работника:

- о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте;
- о фактическом состоянии условий труда (в т.ч. по результатам специальной оценки условий труда);
- о существующих профессиональных рисках и мерах по их снижению.

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

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

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

6.2.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

6.2.6. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.2.7. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.2.8. 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.

- своевременное проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» — не реже одного раза в 5 лет, а также внепланово при вводе в эксплуатацию новых рабочих мест, изменении технологических процессов, замене оборудования и иных изменениях, влияющих на уровень воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- проверку соответствия требованиям охраны труда и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в т.ч. иностранного производства, перед вводом их в эксплуатацию и периодически в процессе эксплуатации в порядке, установленном законодательством РФ.

6.2.9. 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, имеющихся 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.

6.2.10. 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.

6.2.11. 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 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.2.12. 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.

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

6.2.14. 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.

6.2.15. 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.

6.2.16. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.2.17. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

6.2.18. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

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

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

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

6.2.22. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

6.2.23. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда проводится не реже одного раза в три года с выдачей удостоверения установленного образца. Работодатель снабжает их актуальной нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда, а также обеспечивает доступ к электронному реестру нормативных актов по охране труда организации.

6.2.24. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

6.2.25. По решению Работодателя могут проводиться конкурсы профессионального мастерства, в т.ч. на звание «Лучший по профессии», с установлением премий и иных поощрений в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом организации.

6.3. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в ч. 1 настоящего пункта, Работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные ч. 3 ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Возобновление деятельности допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

6.4. Работодатель имеет право:

6.4.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео, аудио или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

6.4.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

6.4.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов Работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.5. Работник имеет право:

6.5.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.5.2. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.5.3. На получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

6.5.4. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

6.5.5. На обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

6.5.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

6.5.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

6.5.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

6.5.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.5.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

6.5.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

6.5.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.6. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые определены

локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников:

6.6.1. Работодатель вправе устанавливать дополнительные льготы и компенсации работникам и членам их семей сверх предусмотренных законодательством РФ на основании протокола Совета школы, в т.ч.: а) единовременное пособие в случае гибели Работника; б) единовременное пособие при установлении инвалидности в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания по вине Работодателя

6.6.2. В случае судебного разбирательства средства, добровольно выплаченные Работнику в соответствии с настоящим пунктом, включаются в размер выплат, определенных решением суда в качестве компенсации ущерба и (или) морального вреда.

6.7. Работник обязан:

6.7.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.7.2. Правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

6.7.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

6.7.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.7.5. Проходить в установленном порядке 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.

6.7.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

6.7.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

6.7.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по

направлению Работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.8. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7. Содействие занятости Работников.

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за Работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение.

7.2.3. Предоставление высвобождаемым Работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

7.2.4. Предоставление Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) Работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве.

7.2.5. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии с ч. 1 ст. 179 ТК РФ. При равной производительности и квалификации предпочтение отдаётся:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

7.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу. Право на поступление на работу в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы предоставляется проходившим военную службу по призыву, в т.ч. офицерам запаса, в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О статусе военнослужащих».

7.3. В случае расторжения трудового договора с Работником по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает:

- выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- сохранение среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия);
- в исключительных случаях — сохранение среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, если Работник в двухнедельный срок после увольнения обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

7.4. По соглашению сторон Работник вправе направить часть причитающихся ему выплат (в т.ч. выходного пособия) на оплату своего обучения или дополнительного профессионального образования в учебном учреждении, расположенном на территории субъекта РФ, где проживает Работник. Сумма, направляемая на обучение, не может превышать размера причитающихся выплат. Условия такого направления определяются дополнительным соглашением к трудовому договору.

8. Социальные гарантии и компенсации.

8.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.2.2. Своевременно перечислять средства в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

8.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

8.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания Работника, выплата пособия за первые три дня применяется в общем случае, а при наличии исключений (например, уход за больным членом семьи) пособие выплачивается СФР с первого дня.

8.2.6. Выплачивать компенсацию, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации, в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) при увольнении Работника.

8.3. Молодыми работниками и молодыми специалистами считаются Работники в возрасте до 35 лет включительно, при соответствии требованиям п. п. 6 и 10 ст. 2 Федерального закона от 30.12.2020 N 489-ФЗ "О молодежной политике в Российской Федерации".

Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

а) проводит первоочередную специальную оценку условий труда женщин и подростков по условиям труда;

б) выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок для женщин и подростков;

в) исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

8.4. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

8.5. Работодатель обеспечивает социальную защиту молодежи: создает необходимые правовые, экономические, бытовые и организационные условия и гарантии для профессионального становления молодых работников и молодых специалистов, содействия их духовному, культурному и физическому развитию, в том числе:

8.5.1. Содействует повышению квалификации молодых кадров.

8.5.2. Утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми специалистами не позднее 6 месяцев с начала их работы и выплачивает наставникам надбавку согласно локальным актам школы.

8.6. Социальная поддержка работников с семейными обязанностями, включая поддержку семьи, материнства, отцовства и детства, осуществляется посредством выплаты материальной помощи в связи с рождением (усыновлением) ребенка в размере до двух должностных окладов. Выплата производится на основании приказа директора.

8.7. Содействие в совмещении профессиональных и семейных обязанностей, в том числе:

- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы беременным женщинам и многодетным работникам;
- создание условий для работы в режиме неполного рабочего времени, по гибкому графику, в режиме дистанционной работы при досрочном выходе работников из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет;
- создание условий для работы по гибкому графику, в режиме дистанционной работы до завершения ребенком обучения в начальной школе для одного из родителей.

8.8. Работник в день сдачи крови освобождается от работы. Если по соглашению с работодателем работник вышел на работу в этот день (кроме работ с вредными или опасными условиями труда), ему предоставляется другой день отдыха по желанию. При сдаче крови в период отпуска, в выходной или праздничный день также даётся другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови предоставляется дополнительный день отдыха: по желанию работника его можно присоединить к ежегодному отпуску или использовать в течение года после сдачи. За дни сдачи крови и предоставленные дни отдыха работодатель сохраняет за работником средний заработок (186. Гарантии при сдаче крови ТК РФ).

8.9. Работнику, фактически проживающему в жилом помещении в зоне чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, при нарушении условий жизнедеятельности и утрате имущества работодатель предоставляет один дополнительный выходной день с сохранением среднего заработка. Выходной предоставляется в течение 10 календарных дней со дня подачи письменного заявления. В заявлении работник указывает желаемую дату, адрес проживания и сведения о ЧС (186.1. Гарантии при ЧС. ТК РФ с 01.09.2026.).

9. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств.

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

9.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

10. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

10.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путём обмена электронными документами используются:

- усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя;
- усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника — в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

10.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путём обмена электронными документами, согласованными сторонами. Это включает:

- выполнение трудовой функции дистанционно;
- передачу результатов работы;
- предоставление отчётов о выполненной работе по запросам Работодателя.

10.3. Обмен электронными документами осуществляется с использованием корпоративной электронной почты Работника и Работодателя, указанной в трудовом договоре.

10.4. Каждая из Сторон, участвующих во взаимодействии, обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой Стороны в течение 2 рабочих дней с момента получения.

10.5. С локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника (в т.ч. теми, которые по трудовому законодательству РФ должны оформляться на бумажном носителе и/или предусматривают ознакомление Работника в письменной форме, в т.ч. под подпись), дистанционный Работник должен быть ознакомлен:

- в письменной форме (в т.ч. под подпись) — на бумажном носителе;
- либо путём обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником (с использованием электронной подписи в установленном порядке).

10.6. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа, подписанного соответствующей электронной подписью.

10.7. При подаче дистанционным Работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель обязан:

- не позднее трёх рабочих дней со дня подачи указанного заявления направить дистанционному Работнику эти копии:
  - на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением);
  - или в форме электронного документа — если это указано в заявлении Работника, в порядке, предусмотренном абз. 2 п. 9.2 настоящего Договора.

10.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник:

- направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением;
- представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

10.9. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития:

- при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте необходимо включать модуль по профилактике ВИЧ/СПИДа;
- обучение и проверку знаний проводить с использованием компьютерного информационного модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации.

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами Договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором, должной инструкцией, инструкцией по охране труда и иными локальными актами утвержденными Работодателем.

12. Заключительные положения.

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

12.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течении срока его действия вносятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ.

12.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ. В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в соответствующий Трудовой арбитраж и обязуются выполнять его решения.

12.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие его.

12.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

12.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию, в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

Вступление настоящего коллективного договора не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО СШ № 1, протокол № 1 от 31.08.2026 г. и по поручению коллектива подписан:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ № 1

_____ О.В. Дергунова

31 августа 2026 года

Директор
МБУ ДО СШ № 1

_____ В.О. Петров

31 августа 2026 года

Министерство труда и социального развития
Ростовской области

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

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Спортивная школа № 1»
(полное наименование организации)

_____ реестровый № 28969
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 07.10.2026, регистрационный № 28959/26-1899.
(дата регистрации)

Начальник управления по труду А.Н. Васильева