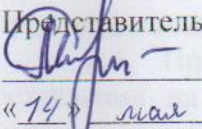


# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

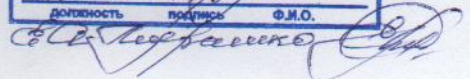
Трудового коллектива и администрации  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Тулуна  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
на 2021-2024 г.г.

Утвержден на общем собрании трудового коллектива  
МБУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа»  
Протокол №1 от 14.05.2021 г.

Представитель трудового коллектива  
 С.М. Мирошин  
«14» мая 2021 г.

Работодатель  
 К.В. Данилов  
«14» мая 2021 г.



Подпись: 

## **1. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Тулуна «Детско-юношеская спортивная школа» (далее по тексту - МБУ ДО ДЮСШ)

Сторонами настоящего договора является: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директор ДЮСШ Данилов К.В.

Работники в лице представителя уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива Мирошина С. М.

Настоящий коллективный договор заключен на основе равноправия сторон, добровольности, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в соответствии с законодательством Российской Федерации и Иркутской области. Коллективный договор является локальным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профсоюзные отношения между сторонами договора на основе согласования их интересов.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников МБУ ДО ДЮСШ, а также дополнительные гарантии и льготы, представленные администрацией и улучшающие положения работников.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

## **2. Трудовой договор и гарантия занятости**

Администрация обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 ТК РФ при приеме на работу знакомить работников под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников

-Уставом МБУ ДО ДЮСШ;

-Правилами внутреннего трудового распорядка;

-Должностными инструкциями;

-Условиями настоящего коллективного договора с приложением;

2.2. В соответствии со ст. 67 ТК РФ заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме (независимо от срока действия трудового договора) и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством, отраслевым (тарифным) соглашением, настоящим коллективным договором. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием МБУ ДО ДЮСШ, составленным на основе тарифноквалификационных характеристик, должностей работников учреждений.

2.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (предусмотренных ст. 179 ТК РФ)

2.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается семейным - при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию), лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком, работникам, получившим увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, работникам, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы).

2.5. Расторжение трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п 1 ч1 ст. 81 ТК РФ), проводится с соблюдением положений со ст. 81, ст. 178 ТК РФ.

2.6 Прекращение трудового договора возможно в случаях, указанных в ст.77, ст. 83, ст. 288, ст.336 ТК РФ.

### **3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Режим рабочего времени в МБУ ДО ДЮСШ устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем МБУ ДО ДЮСШ.

3.2. Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут с 12-00 до 13-00.

3.3. Работодатель обязуется составлять расписание тренировочных занятий с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей, предусмотреть свободные дни для выполнения методической работы и повышения квалификации.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев предусмотренных ст.113 ТК РФ.

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

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

для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии, или стихийного бедствия:

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества:

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

3.5. В соответствии гл. 24 ТК РФ и Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 г № 749. За период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется средний заработок за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации. Если работник по распоряжению администрации выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращению из командировки предоставляется другой день отдыха в установленном ТК РФ порядке.

При начислении средней заработной платы за дни командировки в меньшем размере, чем установлено при тарификации работнику производить компенсационную выплату в размере образовавшейся разницы за счет средств фонда оплаты труда.

### **4. Отпуска**

4.1. В соответствии со статьей 123 ТК РФ не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в учреждении утверждается график отпусков, который должен быть доведен до сведения работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.2. В соответствии со статьей 122 ТК РФ право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечению шести месяцев его непрерывной работы.

4.3. Работникам сверх основного оплачиваемого отпуска предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 116 ТК РФ, ФЗ №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсации для лиц, работающих и проживающих в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностям» - 8 календарных дней за работу в южных районах Иркутской области.

4.5. В соответствии со статьей 125 ТК РФ по согласованию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.6. В соответствии со статьей 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в исключительных случаях по согласованию с работодателем.

4.7. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

4.8. В соответствии со ст. 335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждения длительного отпуска сроком до одного года.

4.9. В соответствии со ст. 263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми в т.ч. работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия работодателя до 14 календарных дней.

4.10. В соответствии со статьей 125 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 3 дня, заместителю директора по административно-хозяйственной части -3 дня).

4.11. Работники имеют право на предоставление им отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- в случае с похоронами родных и близких (родителей, супруга, детей) – до 5 дней;
- проводов детей на военную службу – 2 дня;
- в случае бракосочетания самого работника или члена семьи работника – до 5 дней;
- родителям первоклассников, родителям выпускников – один день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи с рождением ребенка в семье до 5 календарных дней.

## **5. Оплата и нормирование труда**

5.1. Оплата труда работникам МБУ ДО ДЮСШ производится на основании Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», (Приложение № 1).

Положение регулирует оплату труда работников МБУ ДО ДЮСШ, и включает в себя:

- минимальные размеры окладов (ставок) заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) работников;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставка)м работников;
- условия осуществления выплат компенсационного характера.
- условия осуществления выплат стимулирующего характера.

Система оплаты труда работников устанавливается на основе минимальных размеров окладов (ставок), повышающих коэффициентов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Минимальные размеры окладов (ставок) работников устанавливаются по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполненной работы.

5.2. Минимальный размер оплаты труда в МБУ ДО ДЮСШ не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

5.3. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

5.4. Сроки и место выдачи заработной платы

В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Работодатель выплачивает заработную плату за первую половину отработанного месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца – 5 числа текущего месяца.

5.5. Форма оплаты труда.

Оплата труда в МБУ ДО ДЮСШ производится в денежной форме.

Выдача заработной платы производится с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей заработной платы, причитающиеся работнику за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Оплата труда в особых условиях

Оплата труда в особых условиях производится в повышенном размере. В соответствии со ст. 147 ТК РФ повышение оплаты труда по данным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда. Перечень работ с неблагоприятными условиями прилагается к коллективному договору (приложение № 6).

5.7. Оплата труда сверхурочной работы.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ оплачивается не менее чем в двойном размере.

5.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 35 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.0. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

## 6. Охрана труда

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить права работников МБУ ДО ДЮСШ на здоровье и безопасные условия, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ), заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроки исполнения, должностных лиц и источников финансирования.

6.2 Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами и принимает меры по проведению рабочих мест в соответствии с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ.

6.3. Проводить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работников МБУ ДО ДЮСШ обучение и инструктаж по охране труда по безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников.

6.4. Организовать инструктирование и проверку знаний работников МБУ ДО ДЮСШ по охране труда до начала учебного год.

6.5. Обеспечить наличие в учреждении и в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей, других материалов за счет учреждения.

6.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством в части их учета, принимать меры к их дальнейшему предупреждению в дальнейшем (ст. 227-231 ТК РФ).

6.7. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обеззараживающимися средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 7).

6.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБУ ДО ДЮСШ на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.11. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка.

## **7. Иные социально-трудовые льготы и гарантии**

Администрация обязуется:

7.1. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений предприятий, организаций, частных лиц и др.) в том числе средств, направленных на оплату труда работников.

7.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение место работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

7.3. В соответствии со ст.196 ТК РФ распространить льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, на работников получающих второе образование, соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности образовательного учреждения.

## **8. Заключительные положения.**

8.1. Коллективный договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами. Приложения к коллективному договору имеют

обязательную юридическую силу. Условия коллективного договора распространяются как на работающих в момент его заключения, так и на вновь поступивших на работу в период его действия.

8.2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива.

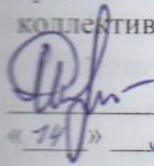
8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами (их представителями). Стороны, подписывающие договор.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке установленным Федеральным законодательством.

8.5. Администрация обязуется в течение 2-3 дней довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников, в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации (аналогичным образом регистрируются изменения и дополнения, вносимые в действующий коллективный договор).

Согласовано:

Представитель трудового  
коллектива



Мирошин С.М.

« 14 » мая 20 21 г.

Утверждаю:

Директор МБУ ДО ДЮСШ

« 14 » мая 20 21 г.  
К.В. Данилов

