

Проведена уведомительная  
регистрация в органе по труду  
«18» декабря 2018 г.  
№ 01-09/5989  
регистрационный номер 783/4

Принят на общем собрании  
коллектива МБУ ДО «ДЮСШ»  
п. Архара

Протокол № 4  
от «02» ноября 2018 г.

Количество работников 18

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВА\*НИЯ  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» п. АРХАРА  
на период с 2018 г. по 2021 г.

Директор МБУ ДО «ДЮСШ»

п. Архара

О.В. Декало



«02» ноября 2018 г.

Председатель трудового коллектива

Т.В. Коржанова

«02» ноября 2018 г.

## РАЗДЕЛЫ:

- I. Общие положения
- II. Трудовые отношения
- III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
- V. Рабочее время и время отдыха
- VI. Оплата и стимулирование труда
- VII. Охрана труда и здоровья работников
- VIII. Социальные льготы и гарантии
  
- IX. Обязанности Совета трудового коллектива.
- X. Контроль за выполнением коллективного договора.  
Ответственность сторон.
  
- XI. Порядок внесения дополнений и изменений

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель в лице представителя - директора МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара;
- работники МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара в лице представителя - председателя Совета трудового коллектива.

1.4. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания. Руководитель МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора (при наступлении условий, требующих дополнений или изменений) стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые сторонами изменения и дополнения, оформляются дополнением к Коллективному договору, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется администрацией, трудовым коллективом и их вышестоящими органами.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

*2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:*

2.1. Содержание трудового контракта, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой контракт заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой контракт является основанием для приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой контракт с Работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный Трудовой контракт может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных законодательством ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В Трудовом контракте оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты, льготы и компенсации и др. Условия трудового контракта могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст.57 ТК РФ.

2.6. Объём учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в Трудовом контракте и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Объём учебной нагрузки больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки работнику в течение учебного времени по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом контракте или приказе руководителя МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара, возможны:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

В течение учебного времени изменение существенных условий Трудового контракта допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами.

О введении изменений (размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ст.73,162 ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового контракта с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами Внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение Трудового контракта с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

2.10. Работники образовательных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым контрактом, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому контракту тренерско-преподавательскую работу.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

3.2. Работодатель, с учётом мнения Совета трудового коллектива, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, учитывая перспективы развития МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

3.3. Работодатель обязуется:

- обеспечивать условия для повышения квалификации педагогических работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара не реже, чем один раз в три года (пп.2 п.5 ст.47 №273-ФЗ);
- в случаях направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить (при наличии денежных средств) ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим успешное обучение в учреждениях высшего образования при получении им образования впервые в порядке, предусмотренным ст.173-176 ТК РФ;
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование.

#### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

4. *Работодатель обязуется:*

4.1. Уведомить Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до его начала ст.82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата ст.178,180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в Трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующим нормативным правовым актом. Продолжительность рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ст. 91 ТК РФ, условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Установление неполной нагрузки производится только с согласия работника.

5.3. Расписание занятий тренеров-преподавателей составляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Педагогам, тренерам-преподавателям по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, тренерско-методического совета, родительского собрания и т.п.) тренеры-преподаватели вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях:

- предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара;
- для организации проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий.

5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее, двойной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада – должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада – должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), или работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, Трудовым договором;
- по желанию работника, работающего в выходной или нерабочий 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.

5.9. При привлечении работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день для участия в организации и проведении культурных, спортивно - массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, региональных, межрайонных и других соревнованиях по их желанию предоставляется другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

По желанию работника возможно присоединение таких дней отдыха к отпуску.

5.10. Время осенних, весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих



специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара с учётом мнения Совета трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Перенос и разделение отпуска производится с согласия работника. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.15. При наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст. 126 ТК РФ.

5.16. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

5.17. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

5.18. Педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

- 5.19. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- 5.20. Предоставлять работникам учреждения по письменным заявлениям отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- 5.20.1. проведение весенне-осенних полевых работ (май, сентябрь) – 2 календарных дня;
- 5.20.2. поездка в медицинское учреждение – 3 календарных дня;
- 5.20.3. серьезная авария в доме (аварии в тепло-, водо-, энергосистемах, задымление, затопление) – 2 календарных дня;
- 5.20.4. проводы сына в армию – 1 календарный день;
- 5.20.5. выпускной вечер у ребенка, закончившего 11 класс – 1 календарный день.
- 5.20.6. при отсутствии у работников листков нетрудоспособности за предшествующие 12 месяцев ко дню начала отпуска – 2 календарных дня.
- 5.20.7. первое сентября у ребенка-первоклассника – 1 календарный день.

## **VI. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

*6. Стороны исходят из того, что:*

6.1. Работодатель с участием выборного органа Совета трудового коллектива разрабатывают Положение об оплате труда работников. В Положении об оплате труда работников регулируются вопросы оплаты труда с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером; обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников.

6.2. При разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы: размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда.

Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации. Вознаграждение должно следовать за достижением результата. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

6.3. Заработная плата работникам МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара исчисляются утвержденным в установленном порядке Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара. Заработная плата включает: размеры должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом

повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера).

6.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день установленный правилами Внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Трудовым контрактом. Работникам по окончании месяца выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и другими федеральными законами.

6.6. Минимальный размер заработной платы работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения, устанавливаемый Правительством Амурской области.

6.7. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа при наличии документов, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующих документов;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

6.8. При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске или другом отпуске, также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада), более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.9. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.10. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

6.11. Система оплаты труда предусматривает гласность норм и правил начисления, своевременность доведения до коллектива появляющихся изменений, своевременность выплат.

6.12. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или)

ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании

со дня представления соответствующего документа;

- при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия со дня присвоения, награждения. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.14. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.15. Трудовой коллектив ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоение почетного звания.

6.16. Доплата за совмещение профессий и должностей производится по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

6.17. Введение, пересмотр новых норм труда производится администрацией ДЮСШ по согласованию с Советом трудового коллектива. О введении новых норм труда работники ДЮСШ извещаются не позднее, чем за два месяца, согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

6.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.19. Устанавливаются по согласованию с Советом трудового коллектива надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объёма выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п. Размер надбавок и доплат максимальными размерами не ограничиваются.

6.20. При наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности, работникам, добившимся высоких результатов в труде, а также при выходе на пенсию по возрасту, при рождении ребёнка, для лечения (операции), одиноким (многодетным) родителям производятся единовременные доплаты.

6.21. За сложность, напряжённость и специальный режим работы производится доплата в размере: директору – 70% от должностного оклада, заместителю директора – 70% от должностного оклада, методистам – 50% от должностного оклада.

6.22. Выплачивается ежемесячная премия обслуживающему персоналу – 12 % от должностного оклада, административно-управленческому персоналу – 25 % от должностного оклада, методистам - 25 % от должностного оклада. Начисление ежемесячной премии производится на все виды доплат.

6.23. Премирование основных работников производится по результатам работы за месяц, квартал, год из средств стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы и средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения.

6.24. За счёт средств стимулирующего фонда и средств, полученных от приносящей доход деятельности, основным работникам ДЮСШ могут выплачиваться единовременные премии, не входящие в систему оплаты труда, в следующих размерах:

в связи с государственными и профессиональными праздниками, установленными законодательством Российской Федерации (День учителя – 5 октября, День защитника отечества – 23 февраля, Международный женский день - 8 марта) - 3000 рублей;

в связи с награждением государственными и (или) ведомственными наградами, присуждением почетных званий, при объявлении благодарности или награждении почетной грамотой – 5000 рублей;

по случаю юбилейных дат (в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием со дня рождения) – 3000 рублей;

в случае увольнения в связи с выходом на пенсию – 5000 рублей;

в связи с юбилейными датами ДЮСШ (10, 15, 20, 25, 30, 35 лет и т.д.) – 3000 рублей.

6.25. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего

месяца и за вторую половину месяца 5 числа месяца, следующего за отчетным.

6.26. Премирование тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, производится по результатам работы за месяц, квартал, год из средств стимулирующего фонда за высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА, ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

*7. Работодатель обязуется:*

7.1. Обеспечить право работников МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212, 219, 220 ТК РФ).

7.2. В соответствии с нормативными требованиями специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБУ ДО «ДЮСШ» п. Архара.

7.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезжиривающими средствами в соответствии с отраслевыми средствами, нормами.

7.7. Обеспечить приобретение и хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды, обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).

7.8. Соблюдать требования санитарно-гигиенических норм, температурный, воздушный, световой, противопожарный режимы согласно санитарно-эпидемиологических требований к учреждениям дополнительного образования.

7.9. Обеспечивать безопасную эксплуатацию спортивного оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

7.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни, здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных

требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения этой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка. Обеспечить реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

7.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, Правил и инструкций по охране труда.

7.14. Создать в учреждении комиссию, имеющую право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

7.15. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников. Обеспечить прохождение обязательных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Отказ или уклонение от медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры дисциплинарного взыскания вплоть до расторжения Трудового контракта.

7.16. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.17. Совет трудового коллектива обязуется:

7.17.1. осуществлять совместно с работодателем контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.17.2. Участвовать в реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, с учётом результатов проведения специальной оценки условий труда.

7.17.3. Составить и утвердить работодателем перечень должностей и профессий на обеспечение спец. одеждой и обувью по результатам проведения специальной оценки условий труда.

.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. В целях социальной защиты работников ДЮСШ, в пределах отпущенных средств работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять работникам учреждения, оплачиваемые дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам, выраженных в рабочих днях в следующих случаях:

8.1.1.1. при рождении ребенка отцу – 1 календарный день;

8.1.1.2. регистрация брака (в том числе детей) – 3 календарных дня;

8.1.1.3. смерть детей, родителей, родителей мужа (жены), дедушек, бабушек, братьев, сестер, супруга (супруги) – 3 календарных дня (ст. 128 ТК РФ).

8.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушений трудовых гарантий работников при изменении организационно-правовых форм.

8.1.3. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленным федеральными законами.

8.1.4. Работнику, имеющему двух или 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, предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному 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.

8.1.5. Родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, и одиноким родителям, имеющим ребенка до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в летний период или по письменному заявлению в любой период года.

8.1.6. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

8.1.7. Женщинам, по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности, предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ).

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты



пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в ч. 2 ст. 256 Трудового кодекса РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости) (ст. 256 ТК РФ).

Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у работодателя (ст. 260 ТК РФ).

8.1.8. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию, вместо отпуска, указанного в части первой ст. 257 ТК РФ, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

8.1.9. Работодатель предоставляет возможность каждому работнику бесплатно посещать тренажёрный, спортивный и теннисный залы для занятий физической культурой и спортом, предоставляет бесплатно спортивный инвентарь и оборудование для занятий физической культурой и спортом.

8.2. Совет трудового коллектива обязуется: осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

## **IX. СОВЕТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ОБЯЗУЕТСЯ:**

9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов совета трудового коллектива. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами совета трудового коллектива, в случае, если они уполномочили совет трудового коллектива представлять их интересы.

9.2. Участвовать в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Организовывать проведение общего собрания работников для принятия коллективного договора, подписывать его и осуществлять контроль за его выполнением.

9.4. Совместно с работодателем создавать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах.

9.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов Совета трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. На основании приказов работодателя участвовать в работе комиссий ДЮСШ по охране труда и других комиссий.

9.8. Содействовать оказанию материальной помощи работникам ДЮСШ в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

9.9. Обеспечить общественный контроль за:

9.9.1. соблюдением в ДЮСШ законодательства о труде, соблюдением норм труда и отдыха;

9.9.2. соблюдением норм и правил охраны труда;

9.9.3. правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;

9.9.4. соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам ДЮСШ;

9.10. Заслушивать сообщения руководителя ДЮСШ о выполнении обязательств по коллективному договору, реализации социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

9.11. Не менее одного раз в год информировать о своей работе;

9.12. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия

локальных актов без необходимого согласования с Советом трудового коллектива (гл.8 ТК РФ);

9.13. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых контрактов с работниками – членами Совета трудового коллектива.

9.14. Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора.

## **X. КОНТРОЛЬ НАД ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10. *Стороны договорились:*

10.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию.

10.2. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.3. Осуществлять контроль над регистрацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

10.4. Рассматривать в месячный срок все возникшие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий Коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

10.7. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

## **XI. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ**

11.1. При наступлении условий, требующих дополнять или изменять Коллективный договор, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

11.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых обязательств.

11.3. По инициативе одной из сторон администрация и трудовой коллектив должен начать вести переговоры о заключении нового Коллективного договора за три месяца до истечения срока действия настоящего.

11.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. При смене формы собственности ДЮСШ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.6. При ликвидации ДЮСШ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. Изменения и дополнения Коллективного договора производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения.

## ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ

От имени работодателя  
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»  
п. Архара



О.В. Декало

«22» октября 2018 г.

От имени трудового коллектива  
Председатель Совета трудового  
коллектива МБУ ДО «ДЮСШ»  
п. Архара

Т.В. Коржанова

«22» октября 2018 г.