**МУНИЦИПАЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**
**«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА"**

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
# НА 2021 – 2024 ГОДЫ

Коллективный договор подписали:

От работодателя:
Директор МУ ДО «ДЮСШ»
_____О.Г.Лабутина

От трудового коллектива:
_____Ю.Н.Камин

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Законом РФ «О коллективный договорах и соглашениях», «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях», законом Ульяновской области «О социальном партнёрстве» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора является:
Работодатель: Муниципальное учреждение дополнительного образования « Детско-юношеская спортивная школа» в лице директора Лабутиной Ольги Геннадьевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации /«работники»/, представленные общим собранием трудового коллектива МУ ДО «ДЮСШ» в лице Камина Юрия Николаевича.

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений. На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок, локаутов и др.

4. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством. Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

5. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном Законом для его заключения.

6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, работодателей, представителей работодателя, или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры.

7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 01 января 2021 года.

# РАЗДЕЛ 1. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора /контракта/, как на неопределённый срок, так и на срок более 5 лет, а также на время выполнения определённой работы.

Принимаемый на предприятие работник знакомится с коллективным договором до заключения с ним трудового договора /контракта/. Работодатель в течение 2-х недель с момента приёма на работу работника предоставляет в территориальный орган государственного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнить его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

1.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение законов, других нормативных актов РФ, Ульяновской области;
- заключение /перезаключение/ коллективного договора по требованию профсоюзной организации или иного представительного органа работников;
- разработку плана социально-экономического развития организации;
- здоровые и безопасные условия труда;
- техническое перевооружение производства с целью повышения его эффективности;
- информирование трудового коллектива о перспективах развития предприятия о его финансовом положении и другим вопросам;
- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания /по заключению МСЭ или КЭК/.

1.4. Работник организации обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- повышать свой профессиональный уровень;
- укреплять свое здоровье.

## РАЗДЕЛ 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.
2.2. В случае проведения реорганизационных процедур предусматривает сохранение не менее 70% рабочих мест.
2.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизаций, а также сокращением численности и штата рассматриваются в соответствии с действующим Положением организации при участии общего собрания трудового коллектива с предоставлением обоснования по сокращению.
2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее, чем за 3 месяца предоставлять общему собранию трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.
2.5. При сокращении преимущественное право на оставление на работе имеют лица с более высокой квалификацией. При равной квалификации предпочтение, в основном, на работе отдаётся:
- семейным при наличии 2-х и боле иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника);
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;
- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на данном предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
2.6. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности /штата/, предоставлять 1 /или не менее одного/ оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

## РАЗДЕЛ 3. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

3.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников как основы их социальной защищённости, работодатель:

3.1.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях и доводит до сведения работников;
3.1.2. Осуществляет должностные перемещения с согласия работника с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;
3.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией;
3.1.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной и деловой квалификации;
3.1.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством;
3.1.6. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения з/платы слушателям подгот. отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

## РАЗДЕЛ 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.
4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.
4.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника /совместительство/, так и по инициативе работодателя /сверхурочные работы/ в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам в выходные и праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом по письменному распоряжению работодателя.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере /Ст.153 ТК/.

4.4. Продолжительность работы /смены/ накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.
4.5. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается.
4.6. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.
4.7. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.
4.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется рабочим, администраторам и уборщикам служебных помещений продолжительностью 28 календарных дней; для директора, методиста, тренера-преподавателя – 42 календарных дня независимо от стажа работы.
4.9. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом:
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет, 14 дней;
- одинокой матери /отцу/, имеющим ребенка до 14-ти лет – 5 дней;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье – 3 дня;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- в связи с юбилеем – 3 дней;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – 3-5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дней;
- в связи с похоронами близкого родственника или близкого человека – 3-5 дней;
- родителям, в связи с проводами сына в армию – 3 дней;
- родителям детей первого класса – 1 сентября, 11 класса – 25 мая;
- с целью экономии бюджетных средств по заявлению работников администрация имеет право предоставить дополнительный отпуск без содержания до 14 календарных дней;
- при предоставлении санитарно-курортной путёвки – до 24 календарных дней.

## РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.
5.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладом для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов.
5.3. Оплата труда рабочих производится согласно Положения по оплате труда и стимулированию.
5.4. Руководитель в пределах имеющихся средств на оплату труда самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера (по согласованию с учредителем).
5.5. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц (20 числа – выплата заработной платы за первую половину месяца и 5 числа следующего месяца - выплата заработной платы за месяц). Если день выдачи з/платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в трудовом кодексе /ст.142 ТК РФ.
5.6. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств трудовой коллектив вправе создавать наблюдательные комиссии в соответствии с действующим законодательством.
5.7. Работникам, уходящим в отпуск, з/плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен.

## РАЗДЕЛ 6. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим и иными законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:
6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
6.2. Своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством. Не допускать к

работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
6.3. Организовать обязательные предварительные /при поступлении/ и периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.
6.4. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.
6.5. Работники обязуются:
- соблюдать требования по охране труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения в производственных помещениях, рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

## РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:
7.1. Выделять транспортные средства работникам организации для хозяйственно-бытовых нужд 2 раза в год бесплатно.
7.2. Матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, ежемесячно производится компенсационная доплата в размерах, установленных федеральными нормативными актами.
7.3. Выделить из фонда потребления средств на оздоровление, проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий, организацию занятости детей и подростков во время каникул.
7.4. Предусмотреть бесплатное выделение новогодних подарков детям из многодетных семей, матерей-одиночек и детям-инвалидам.
7.5. Провести обучение членов комиссии, специалистов, связанным с реализацией «Закона об индивидуальном /персонифицированном/ учете в системе государственного пенсионного страхования.

## РАЗДЕЛ 8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

8.1. Работодатель признает:
- право работников на объединение для защиты своих интересов;

- общее собрание трудового коллектива правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- за общим собранием трудового коллектива право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, настоящим коллективным договором, расходованием средств социального страхования через представительство в комиссии по социальному страхованию.

Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя общего собрания трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях.

Представители общего собрания трудового коллектива в обязательном порядке включается в комиссии по приватизации, реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности общего собрания трудового коллектива:
- предоставляет бесплатно помещение для работы, а также для проведения собраний;
- предоставляет бесплатно транспортные средства и средства связи;
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности.

8.3. Общее собрание трудового коллектива гарантирует каждому члену трудового коллектива право на защиту своих интересов:
- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

8.4. Общее собрание трудового коллектива:
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

## РАЗДЕЛ 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно отчитываются о ходе его выполнения на собрании работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду 1 раз в полугодие.

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.