

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье



М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования Детско - юношеская спортивная школа пгт.Лебяжье на 2023 – 2026г.

### 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор ( далее по тексту-«договор») ») заключен между работодателем – Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования Детско - юношеская спортивная школа пгт.Лебяжье Кировской области ( далее по договору- МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье) (далее по тексту «Работодатель»), и Работниками МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье (далее по тексту «Работники»).

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий между работодателем и работниками МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье, на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Настоящий коллективный договор является основой для заключения трудовых договоров в МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье.

1.3. Настоящий коллективный договор составлен с учетом действующего законодательства Российской Федерации.

1.4. Условия коллективного договора являются обязательными для работодателя и работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с 05.02.2023 года и действует по 05.02.2026 года включительно.

1.6. Изменения и дополнения коллективного договора, в течение срока его действия, производятся по взаимному согласию сторон, в соответствии с законодательством, и оформляются дополнительным соглашением работодателя и работников.

Настоящий договор является правовым актом, заключенным в целях:

- взаимодействия работодателя и работников в достижении высоких показателей трудовой деятельности работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье
- эффективной защиты их социальных и экономических прав;
- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей стабильной работе;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения Законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к коллективному договору.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ.**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в МКОУ ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя и прочие условия, не ухудшающие положения работника.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечить работника необходимым объемом работы, с целью, обеспечения полной занятости работников в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.5. Работодатель обязуется вести постоянную работу по формированию персонала, обеспечивать соответствие кадров потребностям.

2.6. Основаниями прекращения трудового договора определены Трудовым Кодексом РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка МКОУ ДО ДЮСШ пгт Лебяжье

2.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности штата работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт Лебяжье, работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения ст. 180 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель обязуется представить им перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.8. Сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;

- временное ограничение приема кадров;

- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных Работников;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности тем Работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной или предпринимательской деятельности.

2.9. При сокращении численности штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или 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 в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Также преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 20 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. 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.

2.11. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.12. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (п.3 ст.81 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п.2 ст.83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п.9 ст.77 ТК РФ).

2.13. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставлять гарантии, установленные Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами.

2.14. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

2.15. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, выделяя на эти цели необходимые средства.

2.16. Повышение квалификации работника - это обучение, призванное последовательно совершенствовать их профессиональные и экономические знания, умения и навыки, повышать мастерство по имеющимся профессиям.

Для повышения квалификации организуются курсы. Целью повышения квалификации специалистов является обновление их теоретических и практических знаний в соответствии с постоянно повышающимися требованиями государственных образовательных стандартов.

Повышение квалификации проводится по мере необходимости. Повышение квалификации включает следующие виды обучения:

- краткосрочное (не менее 72 часов), которое проводится по месту основной работы специалистов и заканчивается сдачей соответствующего экзамена, зачета;
- теоретические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) возникающие на

- длительное (свыше 100 часов) обучение специалистов в образовательных учреждениях повышения квалификации для углубленного изучения актуальных проблем, и других проблем по профилю профессиональной деятельности.

2.17. При замещении вакансий предпочтение отдавать работнику с лучшим результатом труда и более высокой квалификацией при прочих равных условиях, а при сокращении штатов учитывать так же и предпенсионный возраст работника.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1 Время начала работы для работников детской спортивной школы с 8.00 до 17.00 час. с перерывом на обед 1 час (ст. 100 ТК РФ) с двумя выходными - суббота, воскресенье.

Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе предоставляются 2 выходных дня в неделю.

Семичасовой часовой рабочий день для работника, работающего на полную ставку; 5,4 часа для работника, работающего на 0,75 ставки; 3,6 часа для работника, работающего на 0,5 ставки; 1,8 часа для работника, работающего на 0,25 ставки (ст. 100 ТК РФ).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю ст. 91 ТК РФ.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час ст. 95 ТК РФ.

3.4. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

3.5. Стороны обязуются не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков, ст.123ТК .

3.6. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст. 191 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда.

3.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

В области оплаты труда стороны договорились:

4.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов и различного вида выплаты устанавливаются в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

4.3. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц: заработная плата – 12 числа рабочего месяца, аванс – 27 числа рабочего месяца. В случае если выдача заработной платы выпадает на выходной или праздничный день, то выдача заработной платы производится в рабочий день предшествующий выходному или праздничному дню.

4.4. В случае профессиональной подготовки и переподготовки работника за ним сохраняется его средняя заработная плата на период подготовки.

## **V. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

5.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах.

5.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.4. Работодатель обязуется заключить с КОГБУЗ Лебяжская ЦРБ договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников.

5.6. Работодатель обязуется организовать контроль над соблюдением требований, правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.7. Обеспечить строгое соблюдение работниками музея требований, правил и норм охраны труда.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.**

**Работодатель обязуется:**

6.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование.

6.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

6.3. Своевременно и достоверно подавать сведения о стаже и заработной плате работающих в пенсионный фонд.

6.4. Стороны пришли к соглашению, что будут представлять работникам, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся, к награждению Благодарственными письмами, Почетными грамотами.

6.5. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками библиотеки и их членами семей.

## **VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он 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 дополняют настоящий.

7.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

7.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

7.5. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.

7.6. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок.

7.7. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем своих обязанностей, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы.

7.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт Лебяжье.

7.9. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

Договор подписали:

От имени работодателя:

Директор МКОУ ДО ДЮСШ

пгт Лебяжье



От имени трудового коллектива:

работников МКОУ  
ДО ДЮСШ пгт. Лебяжье