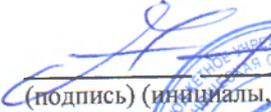


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Сокол»  
(МБУ ДО «ДЮСШ «Сокол»)

Представитель работодателя -  
С.С. Андреев

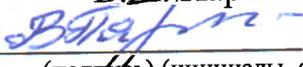
  
\_\_\_\_\_  
(подпись) (инициалы, фамилия)

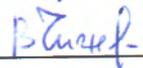
И.о. директора  
(наименование должности)



"05" сентября 2017г.

Представители работников -  
В.М. Паршиков

  
\_\_\_\_\_  
(подпись) (инициалы, фамилия)

  
\_\_\_\_\_  
В.В. Чижов

  
\_\_\_\_\_  
Е.А. Юркова

"05" сентября 2017г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР N 2

г. Рязань

Администрация труда и занятости  
населения Рязанской области  
390035, г. Рязань, ул. Толстого, д. 10

Зарегистрировано 29.12.17

№ 488 

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - "Договор") является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ДЮСШ «Сокол» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: **муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Сокол»**, именуемое далее "Работодатель",

в лице исполняющего обязанности директора Андреева Сергея Сергеевича, действующего на основании распоряжения администрации города Рязани № 471м от 01.09.2015г, и **работники МБУ ДО «ДЮСШ «Сокол»** в лице своих представителей:

- Паршикова Валентина Михайловича (председатель СТК учреждения),
- Чижова Вадима Вадимовича (член СТК),
- Юрковой Елены Анатольевны (член СТК),

именуемые далее "Работники", действующие на основании протокола № 2 от 05.09.2017г, общего собрания работников учреждения.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

## 2. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. В учреждении установлена система оплаты труда - повременная.

2.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Расчет безналичный, с использованием банковской карты.

2.1.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

2.1.4. Юбилярам ( 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) производить единовременную премиальную выплату при стаже работы у работодателя:

- до одного года до 3х лет - один должностной оклад;
- от 3х до 5и лет - 1,5 должностных оклада;
- свыше 5и лет - два должностных оклада.

Допускается выплата в конкретной сумме, исходя их имеющейся экономии по ФОТ, а также согласно Положению об оплате труда.

2.1.5. Молодым специалистам (до 30 лет), работающим на должностях «Тренер-преподаватель» ежегодно производить единовременную выплату при стаже работы в учреждении:

от одного до пяти лет - один должностной оклад.

2.1.6. Устанавливать работникам надбавки к заработной плате согласно Положению об оплате труда.

2.2.1. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

2.2.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются:

а) эффективность и результативность труда, улучшение результатов финансово-экономической деятельности;

б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом;

в) отсутствие нарушений трудовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности;

г) активное участие в спортивных мероприятиях и общественной жизни.

2.2.3. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом:

а) расходов (средств) на оплату труда;

б) иных расходов, связанных с оказанием услуг;

в) расходов, связанных с исполнением условий Договора;

г) расходов, предусмотренных иными документами, регулируемыми отношениями между работодателем и работниками.

2.2.4. Оплата труда специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

2.2.5. Оплата труда (повышение должностного оклада) руководителя производится согласно годовому расчету средней заработной платы основного персонала.

2.2.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц: ежемесячно 28 числа – аванс; 12 числа ежемесячно – окончательный расчет.

2.2.7. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением

законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

2.2.8.. Введение новых или изменение условий оплаты труда производится работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в размере согласно постановлению Правительства № 729.

2.3.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (реорганизацией) учреждения, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому работникам выплачивается выходное пособие в размере, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации .

3. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может

превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в индивидуальном порядке, не менее 30 и не более 60 минут.

3.4. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.5. Предоставление ежегодных основных отпусков осуществляется согласно утвержденному графику отпусков:

- для руководителя, педагогического персонала – 42 календарных дня (28 к.д. + 14 к.д. дополнительно);
- для административно-хозяйственного, обслуживающего, прочего персонала – 28 календарных дней.

3.5. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам, согласно заявлению, предоставляются дополнительные (краткосрочные) отпуска (Статья 128 ТК РФ) продолжительностью до 14 календарных дней по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка: до 7 к.д.;
- б) отцу в случае рождения ребенка: 1 к.д.(в день выписки ребенка из роддома);
- в) собственная свадьба: до 5 к.д.;
- г) свадьба детей: до 3 к.д.;
- д) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер): до 10 к.д.;
- е) матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), в День знаний (1 сентября): 1 к.д.
- ж) прочие (семейные) обстоятельства: до 14 к.д.

3.8. По заявлению работника (в связи с семейными обстоятельствами) **может** применяться сокращенное рабочее время.

#### 4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Работодатель обеспечивает:

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

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

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

4.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

4.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

4.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований

форм и правил по охране труда.

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

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

4.1.8. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

4.1.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

4.1.12. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.1.14. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

4.1.15. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

4.2. Работодатель обеспечивает предоставление работникам следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

4.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда,

**в том числе:**

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и ежегодные медицинские обследования.

## 5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

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

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

5.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

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

5.2.3. Предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового

договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

5.2.5. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

5.2.6. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса.

5.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель обеспечивает ему все полагающиеся виды денежных выплат.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

6.1.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

а) связанных с погребением умерших работников;

б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

в) связанных с погребением ветеранов труда.

6.1.2. Добровольное медицинское страхование работников.

6.1.3. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки по данной должности или в конкретной сумме согласно Положению об оплате труда. Выплата по данному основанию производится не более одного раза за один рабочий год;

б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учетом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста) не менее минимальной месячной тарифной ставки по данной должности, по согласованию с советом трудового коллектива;

в) при рождении ребенка - не менее минимальной месячной тарифной ставки по данной должности или в конкретной сумме согласно Положению об оплате труда ;

г) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) - не менее минимальной месячной тарифной ставки по данной должности или в конкретной сумме согласно Положению об оплате труда. ;

д) при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы, а также для первоначального обзаведения хозяйством гражданам, уволенным после прохождения военной службы по призыву или альтернативной гражданской службы и принятым на прежнее место работы, -

в размере не менее минимальной месячной тарифной ставки по данной должности, по согласованию с советом трудового коллектива;

6.1.7. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий в конкретной сумме по согласованию с советом трудового коллектива.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

6.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников .

6.2.5. Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые два дня нетрудоспособности работника.

6.3.3. Предоставляет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.3.4. По просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), в том числе находящегося на его попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, устанавливает ему неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

6.4. Молодыми работниками считаются молодые рабочие и специалисты в

до 30 лет. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану  
 труда женщин и молодежи (подростков), для чего:

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

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

6.5. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати  
 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,  
 одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,  
 отца, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,  
 локальным нормативным актом по согласованию с представителями  
 работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без  
 сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до  
 четырнадцати календарных дней. Такой отпуск по заявлению работника может  
 быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован  
 отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий  
 рабочий год не допускается.

## 7. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

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

7.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется  
 сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по

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

7.4. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## 8. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

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

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

8.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

17. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня ~~подписания~~ его сторонами.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено подписью  
и печатью 15 (Пятнадцать) листов

И.о.директора

С.С. Андреев

« \_\_\_\_\_ »

2011 г.



Регистрационный №

Дата регистрации

Регистрирующий орган

М.П.