Представитель работников

Уваров О.Б. тренер-преподаватель муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Дубенская детско-юношеская спортивная школа»

Подпись

«01» апреля 2026 г.

Представитель работодателя

Молотков А.В., директор Муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Дубенская детско-юношеская спортивная школа»

Подпись

«01» апреля 2026г.

М.П.

Коллективный договор
муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Дубенская детско-юношеская спортивная школа» на 2026-2028годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Дубенская детско-юношеская спортивная школа» (далее – МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»).

1.2 Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона Российской Федерации от 19.04.1991г. № 1032-1 "О занятости населения в Российской Федерации", иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, договором о взаимоотношениях между МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» и администрацией муниципального образования Дубенский муниципальный округ Тульской области.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», в лице их представителя;

работодатель в лице директора.

1.4. Работники МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» имеют право уполномочить Представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-6 дней после его подписания. Договор вступает в силу с момента его подписания.

Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», расторжения трудового договора с руководителем МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст.37, 44 ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ст. 130 ТК РФ;

2. Положение об оплате труда работников ст. 135 ТК РФ;

3. Положение по охране труда ст.212 ТК РФ;

4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

5. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

6. Положение о премировании работников;

7. Положение об оплате труда работников;

8. другие локальные нормативные акты.

9. Стороны определяют следующие формы управления МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» непосредственно работниками и через Представителя:

- учет мнения работников;

- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

10.Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует в течении 3 лет.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также договором о взаимоотношениях между МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» и управлением по образованию администрации муниципального образования Дубенский район и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными

законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57ТКРФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Уставом МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый год педагогам и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ». Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью замещения временно отсутствующего работника продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уход за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа или количества обучающихся), изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) ст. 73 ТК РФ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме под роспись не позднее, чем за 2 месяца ст.73, 162ТКРФ.

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренного Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.14. В соответствии с Федеральным законом от 16.12.2019 г. № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» работник по 31 декабря 2020 года включительно имеет право подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации или предоставлении ему работодателем сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Если работник не подал ни одного из указанных заявлений, работодатель продолжает вести его трудовую книжку в бумажном виде;

- работник, выбравший ведение трудовой книжки в бумажном виде, имеет право впоследствии перейти на ведение трудовой книжки только в электронном виде. После выбора электронного варианта вернуться к ведению трудовой книжки в бумажном виде будет невозможно;

- работникам, впервые поступающим на работу после 31 декабря 2020 года, формирование сведений о трудовой деятельности осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, то есть только в электронном виде. Бумажные трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

- выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА. ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

3.3. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.I. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.4.3. В случае 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 ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187.ТК РФ)

3.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.4.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или

штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, в случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1и 2 ст. 81 ТК РФ предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют

- одинокие матери (вдовы), имеющие детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей без матери;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет;
- женщины, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет.
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

-награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
-молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

- При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.4 В соответствии с Федеральным законом № 379-ФЗ, граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 года заключили в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры (служебные контракты), в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или военной службы по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае невозможности предоставления

такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

4.4.5 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением

случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

4.4.6. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и Уставом МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МКУДО ДЮСШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога, санитарно-гигиенических норм, пожеланий обучающихся и их родителей.

5.6. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в

ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.7-Привлечение работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и оплатой труда в соответствии с законодательством.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). В соответствии со ст.262.2. ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня
- для проводов детей в армию - 2 дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 2 дня
- на похороны близких родственников - 2 дня
- работающим инвалидам - 2 дня

5.9.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.11. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности (если есть) работы в выходные и

нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.12. Педагогические работники должны приходить на работу за 15 минут до начала своего первого занятия.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» производится на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днем выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и пятое число следующего месяца.

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования «Дубенская детско-юношеская спортивная школа» и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящие в круг основных обязанностей работника;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством. Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

6.4. Изменение разрядов 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, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

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

6.5. Работодатель обеспечивает работникам оплату труда, не ниже установленного в Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

6.6. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало учебного года составляются тарификационные списки.

6.7. Наполняемость групп устанавливается общеразвивающими программами МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ», является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8. Работодатель обязуется:

6.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов не ниже 1/150действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.8.3. В случае приостановки работы по причинам, независящим от работника работодатель обязан выплатить заработную плату в полном объеме.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

7. ГАРАНТИИ и КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Педагогические работники МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» имеют право на:

1) ежегодное бесплатное медицинское обследование;

2) бесплатное повышение квалификации не реже одного раза в пять лет;

3) иные льготы и гарантии, устанавливаемые органами государственной власти и органами местного самоуправления.

7.2. Социальная защита педагогических и иных работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

7.2.1.Работникам МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» устанавливаются региональная надбавка в соответствии с законом Тульской области.

7.2.2. Администрация МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» при наличии финансовых средств вправе устанавливать педагогическим работникам премии за:

- высокие показатели профессиональной деятельности (подготовку призеров мероприятий различного уровня; оказание помощи молодым специалистам: проведение семинаров, конференций; разработку авторских программ и иную деятельность);

7.2.3. Все работники МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» имеют право на единовременную выплату в размере одного должностного оклада (оклада), ставки по основной занимаемой должности при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (части ежегодного оплачиваемого отпуска) за счет средств бюджета области ежегодно.

7.2.4. Педагогическим работникам МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» ставка заработной платы повышается на 15 процентов в соответствии с п.8 ст.19 Закона Тульской области «Об образовании».

7.2.5 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Социальный фонд РФ на лицевые счета работников.

7.2.6. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации (ревакцинации) на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются в день (дни) вакцинации (ревакцинации) и (или) на следующий день (дни) после вакцинации (ревакцинации).

Два оплачиваемых дня отдыха предоставляются независимо от типа вакцины (однокомпонентная или двухкомпонентная).

Работник обязан предоставлять работодателю сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установленной формы или справку медицинской организации, подтверждающие прохождение им вакцинации (ревакцинации).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также временно переведенными на другую работу работниками МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ».

8.4. Сохранять место работы (должность) средний заработок за работниками МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.7. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.8. Создать в МКУ ДО «Дубенская ДЮСШ»комиссию по охране труда.

8.9. Осуществлять совместно с работниками контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.12.В период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) при введении режима повышенной готовности в соответствии с действующим законодательством в сфере защиты населения и территории от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера работодатель берет на себя обязательства по:

- планированию и осуществлению необходимых мероприятий в области защиты работников объектов от чрезвычайных ситуаций;

- планированию и проведению мероприятий по повышению устойчивости функционирования организации и обеспечению жизнедеятельности работников в чрезвычайных ситуациях и в режиме повышенной готовности;

- созданию и поддержанию в постоянной готовности локальные системы оповещения о чрезвычайных ситуациях в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- обеспечению и проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ на здания в соответствии с планами действий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций;

- финансированию мероприятий по защите работников от чрезвычайных ситуаций;

- сохранению размера средней заработной платы в период действия режима чрезвычайной ситуации и (или) режима повышенной готовности на территории Тульской области;

- обеспечению работников на рабочих местах запасом одноразовых масок (исходя из продолжительности рабочей смены и смены масок не реже 1 раза в 3 часа), а также дезинфицирующих салфеток, кожных антисептиков для обработки рук, дезинфицирующих средств, перчаток;

- организации при входе в здание администрации мест для обработки рук кожными антисептиками, предназначенными для этих целей (в том числе с помощью установленных автоматических дозаторов), или дезинфицирующими салфетками, а также измерения температуры тела бесконтактными автоматическими приборами.

8.13. Работодатель обеспечивает предоставление работникам, муниципальным служащим свободного времени с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством:

-один рабочий день один раз в три года – всем работникам;

-один рабочий день один раз в год – работникам, достигшим возраста сорока лет;

-два рабочих дня один раз в год – работникам, в течение пяти лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, а также работникам-получателям пенсии по старости или пенсии за выслугу лет (ст.185.1 Трудового кодекса РФ).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Работодатель осуществляет контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитывается в результатах контроля на общем собрании работников.

9.4. Работодатель рассматривает в течение 10 дней все возникшие в период действия коллективного договора споры и разногласия, связанные с его выполнением.

9.5. Работодатель соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - подачи в суд.

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

9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня его подписания.

В [illegible] договоре пронумеровано,

прошнуровано и скреплено печатью

13 (тринадцать листов)

Директор МКУ До «Дубенская ДЮСШ»

_____А.В. Молотков