

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей  
«Комплексная детско-юношеская спортивная школа «Факел» города Челябинска  
на 2014-2016 гг.**

**От работодателя:**

**От работников:**

Директор МБУ ДОД КДЮСШ  
«Факел» г. Челябинска  
\_\_\_\_\_ В.О. Хупавко  
«12» января 2014 года

Представитель трудового коллектива  
МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска  
\_\_\_\_\_ В.М. Соломаха  
«12» января 2014 года

## I. Общие положения

Для целей настоящего Коллективного договора применяются термины:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска и заключаемый «Работодателем» и «Работниками» в лице их представителей;

Социально-трудовые отношения – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения между работодателем и коллективом учреждения или частью коллектива МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска;

Работодатель – «Работодатель» МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в лице директора ХУПАВКО ВЛАДИСЛАВА ОЛЕГОВИЧА;

Администрация – органы и должностные лица работодателя, осуществляющие функции по управлению трудом всех категорий работников бюджетного учреждения;

Работники – все работающие в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска на основании срочных и бессрочных трудовых договоров;

Коллектив учреждения – работники (администрация, тренерско-преподавательский состав, МОП) бюджетного учреждения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между «Работниками» и «Работодателем» МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» в лице директора МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска ХУПАВКО ВЛАДИСЛАВ ОЛЕГОВИЧ и общее собрание трудового коллектива работников учреждения (в лице представителя СОЛОМАХА ВСЕВОЛОД МИХАЙЛОВИЧ).

1.2. Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях «Работодателя» с коллективом работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска. Договор составлен на основе Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральных законов: «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании», «Об основах охраны труда в Российской Федерации» с учётом изменений и дополнений к ним, Устава бюджетного учреждения и иными законодательными и нормативно-правовыми актами, содержащие обязательства сторон, регулирующие трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между «Работодателем» и «Работниками» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов:

- соблюдения норм законодательства;
- полномочности представителей сторон;
- свободы внесения предложений по дополнениям и изменениям в договор;
- неукоснительного соблюдения условий договора;
- разрешения спорных вопросов путём выработки взаимоприемлемых соглашений;
- реальности обязательств сторон;
- признания приоритетной роли «Работодателя» по организации, планированию и управлению деятельностью МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

1.4. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения и соблюдения социальных и трудовых прав (гарантий) всех категорий работников бюджетного учреждения, создания благоприятных условий деятельности «Работодателя» и благоприятного психологического климата в коллективе и условий всех направлений деятельности спортивной школы. Коллективный договор направлен на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

Договор признает исключительное право администрации учреждения на планирование, управление и контроль над организацией учебно-тренировочного и воспитательного процессов,

приеме на работу, продвижение в должности, организацию повышения квалификации педагогического коллектива, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация признает общее собрание трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

Общее собрание трудового коллектива признает свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива школы, создания хорошего морально-психологического климата в нем.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, преимущественно дополнительные более благоприятные по сравнению с федеральным законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников бюджетного учреждения, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые «Работодателем» и администрацией МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в соответствии с законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами и соглашениями. При этом данный Коллективный договор не ограничивает права «Работодателя» в расширении установленных в нём гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников бюджетного учреждения.

1.6. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение «Работников» по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативно-правовыми актами (соглашениями), недействительны и не подлежат применению (ст. 50 ТК РФ).

1.7. В Коллективный договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативно-правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.8. Договаривающиеся стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между «Работниками» и «Работодателем» в духе партнёрства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.9. Локальные нормативные акты, указанные в приложениях к Коллективному договору и содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с собранием трудового коллектива сотрудников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

1.10. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 12.01.2014 г. по 12.01.2017 г. до заключения нового Коллективного договора или до изменения, дополнения к настоящему Коллективному договору (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех работающих в бюджетном учреждении, включая его филиалы, отделения, независимо от времени поступления на работу, (до или после вступления договора в силу) и не требует юридического оформления факта присоединения к его условиям (ст. 43 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. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между администрацией и общим собранием трудового коллектива работников бюджетного учреждения. Принятые изменения и дополнения оформляются Приложением к Договору, а также протоколом совместного заседания общего собрания трудового коллектива и директора бюджетного учреждения, и доводятся до сведения всего трудового коллектива Работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором (ст. 9, 41 ТК РФ).

1.14. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.15. Стороны по договорённости имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.16. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора Учредителя с директором МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.17. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.18. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

1.19. При ликвидации МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений учреждения, на них в полном объёме распространяются предусмотренные им полномочия «Работодателя» и «Работников».

1.21. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён до сведения работников учреждения в течение месяца после его подписания. «Работодатель» обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативно-правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, а также всех вновь поступающих сотрудников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путём проведения собраний, отчётов ответственных работников). Представитель общего собрания трудового коллектива сотрудников учреждения обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **II. Обеспечение занятости работников. Трудовой договор**

Особенности регулирования трудовых отношений работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска определяются действующим законодательством Российской Федерации, а также Типовым положением об учреждении дополнительного образования детей, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с настоящим Коллективным договором и не противоречащими ему.

Стороны договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между «Работником» и «Работодателем» регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 68 ТК РФ) в двух экземплярах, каждый из которых подписывается «Работодателем» и «Работником» и хранится у каждой из сторон. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями и действующим Коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.3. Не допускается расторжение трудовых договоров по инициативе работодателя с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 (трёх) лет, одинокими матерями (отцами), воспитывающими ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5–8, 10, 11 ст. 81 ТК РФ).

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение «Работника» по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными законодательными и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, Коллективным договором.

2.4.2. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на определённый срок. Выполнять условия заключённого трудового договора.

2.4.3. Оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между «Работником» и «Работодателем», являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений настоящего Коллективного договора.

2.4.4. Изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ, ст.74 ТК РФ.

2.4.5. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и (или) Устава МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

2.4.6. Сообщать представителю общего собрания трудового коллектива сотрудников учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно, не позднее, чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 10 % и более работников.

2.4.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности и квалификации предпочтение оставления на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награждённые государственными наградами в связи с педагогической и иной деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- работники в период временной нетрудоспособности, а также пребывающие в очередном, декретном, учебном отпуске;
- лица моложе 18 лет;
- женщины, имеющих детей до трёх лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- одновременно два работника из одной семьи.

2.4.8. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статья 178, 180 ТК РФ).

2.4.9. Создавать условия для профессионального роста работников путём организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность повысить квалификацию по специальности не реже одного раза в пять лет.

2.4.10. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по части 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.4.11. Использовать труд работников учреждения в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором, руководствуясь разделом 3 ТК РФ.

2.4.12. «Работодатель» не вправе требовать от «Работников» МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод «Работника» на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных законом.

2.4.13. «Работодатель» обязуется знакомить тренерско-преподавательский состав до ухода в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде. Учебная нагрузка в общем объёме часов и учебно-тренировочных занятий фиксируется в индивидуальном плане работы тренера-преподавателя на предстоящий учебный год.

2.4.14. Изменение условий трудового договора с «Работником» учреждения, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 статьи 72 и статьи 74 ТК РФ.

2.4.15. Индивидуальные трудовые споры в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска рассматриваются комиссией по трудовым спорам (КТС) в соответствии со статьей 384 ТК РФ. Комиссия по трудовым спорам (КТС) образуется из равного числа представителей «Работников» и «Работодателя» и избирается на общем собрании трудового коллектива.

2.4.16. При проведении реорганизации учреждения и проведении реорганизационных или ликвидационных процедур обеспечить предусмотренные законодательством гарантии при погашении задолженности по заработной плате и другим социальным выплатам работникам.

2.4.17. Обязуется не включать в трудовые договоры условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством «Основами законодательства об охране труда», а также настоящим Коллективным договором. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством, при этом преследование работников за использование ими допустимых законодательством способов самозащиты трудовых прав запрещается (статьи 379, 380 ТК РФ).

2.5. Представитель собрания трудового коллектива сотрудников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5.2. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

2.5.3. Обеспечивать защиту и представительство работников учреждения в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

2.5.4. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

2.5.5. Представлять и защищать права и интересы работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

2.5.6. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников учреждения.

2.5.7. Представлять и защищать трудовые права работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в комиссии по трудовым спорам и суде.

### **III. Время труда и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 Продолжительность рабочего времени сотрудников учреждения регулируется Трудовым законодательством, Уставом МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка и расписанием учебных занятий.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Ненормированный рабочий день - для директора, его заместителя.

Данный пункт не распространяется на обслуживающий персонал, работающие по определённому графику работы утверждаемый ежегодно до 01.09 с соблюдением требований ТК РФ.

3.3. Для педагогических работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, в некоторых случаях допускается увеличение до 41 часа в соответствии с Решением Челябинской Городской Думы «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска от 26.10.2010 г. № 18/8».

3.4. Для работников устанавливается пятидневная (шестидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (статья 93 ТК РФ):

– по соглашению между «Работником» и «Работодателем»;

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

– в предпраздничные дни.

3.6. «Работодатель» может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия сотрудников учреждения. Работа в сверхурочное время компенсируется соответствующей оплатой труда работника. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники до 18 лет, инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет.

3.7. По соглашению с работником устанавливать, как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ (статья 93 ТК РФ).

3.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению руководителя бюджетного учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

Привлечение работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению «Работодателя» с письменного согласия «Работника» и с соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе «Работника» (совместительство), так и по инициативе «Работодателя».

3.10. Продолжительность обеденного перерыва не может быть менее 30 минут.

3.11. Всем работникам предоставляется не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. За второй и последующий годы работы - в любое время рабочего в соответствии с очередностью предоставления отпусков. График отпусков обязателен как для «Работодателя», так и для «Работника».

Педагогическому работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. График отпусков доводится до сведения педагогических работников в срок, определяемый законодательством при условии наличия всех сроков проведения итоговой аттестации воспитанников, летних оздоровительных мероприятий.

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым «Работодателем» по согласованию с представителем общего собрания трудового коллектива сотрудников учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между «Работником» и «Работодателем» переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении

работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Работникам, уволенным по инициативе «Работодателя», выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.16. В соответствии с законодательством отдельным категориям работников предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительный отпуск до 5 календарных дней для работников, занятых в тяжелых, опасных или вредных условиях труда.

3.17. Предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным и другим обстоятельствам:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября – 1 день;
- на рождение ребёнка – 1 день;
- бракосочетание детей – 1 день;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- юбиляру, если юбилей приходится на рабочий день – 1 день;
- за вредные условия труда (МОП) – 2 календарных дня;
- за вредные условия труда (административно-управленческий персонал) – 3 календарных дня;
- за вредные условия труда (тренерско-преподавательский состав) – 3 календарных дня;
- за вредные условия труда (учебно-вспомогательный персонал) – 3 календарных дня;
- за ненормированный рабочий день (заместитель директора по УВР) – 5 календарных дней.

3.18. «Работодатель» может по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работника предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления. Круг лиц, которым «Работодатель» обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы предусмотрен в статье 128 ТК РФ:

- родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- при праздновании свадьбы детей – 2 дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 дня;
- имеющих ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет – 10 дней;
- одиноким родителям, имеющим ребёнка в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- неожиданного тяжелого заболевания близкого родственника – 2 дня;
- работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения и ухода – 10 дней.

Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий календарный год не допускается.

3.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению «Работника» может быть заменена денежной компенсацией из расчёта среднего заработка «Работника», исчисленного по правилам статьи 139 ТК РФ. Компенсация отпуска на указанных выше условиях производится по усмотрению «Работодателя» при наличии денежных средств на эти цели (статья 126 ТК РФ).

3.20. В МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска рабочее время для одиноких женщин, воспитывающих детей в возрасте до восьми лет, может быть сокращено на 1 час.

3.21. Представитель общего собрания трудового коллектива МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска обязуется:

- осуществлять контроль над соблюдением «Работодателем» законодательства о труде в части времени отдыха;
- предоставлять «Работодателю» своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль над соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

- вносить «Работодателю» представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **IV. Оплата и нормирование труда работников. Компенсационные выплаты**

Стороны договорились, что:

- 4.1. Определение и пересмотр системы оплаты труда, размеров должностных окладов, форм материального поощрения осуществляется работодателем по согласованию с «Учредителем» (Управление по ФКСиТ Администрации г. Челябинска). При этом «Работодатель» обеспечивает связь оплаты труда работников с его результатами.
- 4.2. Системы и формы оплаты труда, включая размеры окладов, ставок заработной платы, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством и в соответствии с решением Челябинской городской Думы «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре, спорту и туризму Администрации города Челябинска от 24.12.2013 г. № 47/63».
- Системы и формы оплаты труда, доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются «Работодателем» в пределах имеющихся финансовых средств и согласно положению «О премировании и установлении стимулирующих надбавок и доплат работникам МКУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска».
- 4.3. Месячная заработная плата работников определяется в соответствии с фактически отработанным временем.
- 4.4. Расчёт средней заработной платы работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами.
- 4.5. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.
- 4.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

*«Работодатель» обязуется:*

- 4.7. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы не реже двух раз в месяц – 25 числа каждого месяца - за первую половину отработанного периода и 10 числа каждого месяца – за вторую половину отработанного периода. При совпадении дня выплаты заработка с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Заработная плата работникам МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска перечисляется на личные банковские счета пластиковых карт.

Любые удержания из заработной платы работника, не предусмотренные законодательством Российской Федерации, осуществляются только с его согласия.

- 4.8. Обеспечивать правильное начисление заработной платы работникам МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчётных листков о размерах и основаниях произведённых удержаний из заработка «Работника».

- 4.9. Учебную нагрузку тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста 1,5 лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

- 4.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки по инициативе «Работодателя» в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, возможно только в случаях:
- уменьшения (сокращения) количества групп, в связи с ненабором детей;
  - временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для 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);
  - восстановление на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет или после окончания этого отпуска.
- 4.11. Изменение размера оплаты труда, установление компенсационных и стимулирующих выплат производится директором МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в соответствии с действующим законодательством.
- 4.12. За день до направления в командировку, возмещать расходы, связанные со служебными командировками в размере не ниже установленных Правительством Российской Федерации. Выплату командировочных расходов производить в безналичной форме на личный банковский счет работника на пластиковую карту.
- 4.13. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договорённости с работником.
- 4.14. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.
- 4.15. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте.
- 4.16. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдаётся членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.
- 4.17. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за один месяц.
- 4.18. Представитель общего собрания трудового коллектива имеет право на осуществление контроля над соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.
- 4.19. При наличии внебюджетных средств, производить единовременные доплаты работникам, добившимся высоких показателей в работе.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

Стороны пришли к соглашению о том что:

5.1 Бюджетные средства по смете расходов могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, организацию отдыха работников, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников в соответствии с действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Оказывать материальную помощь работникам МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в особо критических ситуациях, на основании личных заявлений.

5.2.2. Если позволяют финансовые возможности, то в новогодний период организовывать для детей сотрудников новогодние праздники и подарки за счёт средств «Работодателя».

5.2.3. Проводить разовые выплаты при выходе на пенсию, в том числе по инвалидности, с учётом значительного вклада Работника в развитие Учреждения в следующем размере:

– при стаже работы в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска от 15 до 20 лет – 1 должностной оклад;

– при стаже работы в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска свыше 20 лет – 2 должностных оклада.

5.2.4. Соблюдать и предоставлять в соответствии со статьями 173–177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5.2.5. Работникам МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в связи с юбилейными датами – 55 (для женщин), 50, 60, 70 (для женщин и мужчин), при условии безупречной работы, производить единовременные денежные выплаты в размере 1 должностного оклада.

5.2.6. Одному из родителей, являющемуся «Работником» учреждения, выплачивается материальная помощь при рождении ребёнка в размере 1 тысячи рублей сверх пособия, установленного Законом («О государственных пособиях гражданам, имеющим детей»). В случае рождения 2-х и более детей размер пособия, выплачиваемого учреждением, увеличивается на 50 %.

5.2.7. Оказывать материальную помощь Работникам МКБ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска в следующих случаях:

– семьям умерших «Работников» учреждения в качестве возмещения затрат, связанных с ритуальными услугами, в пределах имеющихся средств, в размере 2 тысяч рублей. За особые заслуги перед МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска «Работодатель» с учётом мнения представителя общего собрания трудового коллектива может увеличить размер указанных выплат;

– в случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) «Работника» – в сумме 1 тысячи рублей;

– в связи с тяжелым материальным положением (болезнь, несчастный случай) материальная помощь оказывается из средств организации.

5.3. Представитель общего собрания трудового коллектива обязуется:

– осуществлять контроль над своевременным назначением и выплатой работникам учреждения пособий по обязательному социальному страхованию;

– осуществлять общественный контроль над своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

– организацию и ведение охраны труда с соблюдением нормативных требований;

– распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

– оценку состояния условий труда на рабочих местах;

– своевременное расследование несчастных случаев.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и

возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда (Приложение) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда 1 раз в год.

6.1.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

6.1.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 ТК РФ).

6.1.6. Производить полную компенсацию расходов на лечение и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины «Работодателя») и при профзаболевании.

6.1.7. Обеспечивать выполнение к началу каждого учебного года всех работ по подготовке здания учреждения и его филиалов.

6.1.8. Соблюдать в зимний период тепловой режим в здании учреждения не ниже 18° С (ССБТ ГОСТ 12.1 005-88) (Сан-ПИН 2.2.4 548-96).

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

6.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения «Работодателем» нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения представителя общего собрания трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

6.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.13. Осуществлять совместно с представителем общего собрания трудового коллектива работников учреждения (уполномоченным по охране труда) контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.16. Один раз в год информировать коллектив МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.1.17. Обеспечить наличие аптек, укомплектованных медикаментами первой необходимости и перевязочными материалами.

6.2. Работник в области охраны труда обязан:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.2.4. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.4. Представитель общего собрания трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска обязуется:

6.4.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

6.4.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.4.3. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда работников учреждения имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

### **Пожарная безопасность:**

6.5. Администрация МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

6.5.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС по Челябинской области.

6.5.2. Обеспечивает МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

6.5.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

6.5.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до воспитанников, тренеров-преподавателей и сотрудников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

6.5.5. Организует и проводит учебные тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие (квартал).

6.5.6. Организует и проводит в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений».

6.5.7. Готовит инструкции по хранению пожароопасных и взрывоопасных веществ в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений.

6.5.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности учреждения, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

6.5.9. Осуществляет систематические осмотры территории МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов прилегающих к зданию учебного заведения).

6.5.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры и т.п.).

6.6. Представитель общего собрания трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска совместно с ответственным за противопожарное состояние учреждения обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

6.6.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке практической готовности сотрудников и воспитанников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска к действиям при возникновении пожара.

6.6.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения, наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов, исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом.

6.6.4. Контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

6.6.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

6.7. Стороны договорились:

6.7.1. По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

6.7.2. Содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

6.7.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

## **VII. Гарантии общего собрания трудового коллектива**

7.1. «Работодатель» и общее собрание трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

7.2. «Работодатель» и трудовой коллектив МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска признают Представителя общего собрания трудового коллектива работников единственным представителем работников учреждения, имеющим право от имени коллектива вести переговоры с «Работодателем» и подписывать Коллективный договор.

7.3. «Работодатель» признаёт, что Представитель работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска является полномочным представителем членов общего собрания трудового коллектива по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7.4. «Работодатель», должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие общему собранию трудового коллектива в его деятельности.

7.5. В целях создания условий для успешной деятельности общего собрания трудового коллектива и его представителя в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором «Работодатель» обязуется:

- соблюдать права общего собрания трудового коллектива, установленные настоящим Коллективным договором;
- не препятствовать представителю общего собрания трудового коллектива посещать рабочие места, на которых работают члены коллектива, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;
- безвозмездно предоставлять общему собранию трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять сотрудникам в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечивать унифицированными программными продуктами; содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением;
- предоставлять в бесплатное пользование трудовому коллективу здание, его помещения, спортивные залы для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы, обеспечив при этом оплату их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

7.6. Предоставлять общему собранию трудового коллектива МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска нормативные акты учреждения, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, информацию по работе предприятий социально-культурного назначения.

7.7. Представитель общего собрания трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска при необходимости участвует в совещаниях, проводимых директором, администрацией для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников учреждения.

7.8. Представителя общего собрания трудового коллектива включить в состав комиссии для рассмотрения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников учреждения.

### **VIII. Контроль над исполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились:

8.1. Совместно разработать план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и отчитываться на общем собрании трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска об их выполнении.

8.2. Разъяснять условия Коллективного договора среди работников учреждения МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

8.3. Распространить текст настоящего Коллективного договора в печатном варианте до всех подразделений МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

8.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора.

8.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статьи 51, 54 ТК РФ).

8.6. Заключившие Коллективный договор стороны, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных Коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (статьи 54, 55, 195 ТК РФ).

8.7. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, оплату услуг специалистов, экспертов производить за счёт «Работодателя».

8.8. Представитель общего собрания трудового коллектива работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска имеет право потребовать от «Работодателя» приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с общим собранием трудового коллектива.

### **IX. Разрешение трудовых споров**

9.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору и администрации МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска по вопросам оплаты труда, учебной нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора по инициативе администрации учреждения, внесения изменений и

исправлений в трудовую книжку разрешаются в соответствии с кодексом Законов о труде Российской Федерации.

9.2. Порядок разрешения трудовых споров по вопросам установления в МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключение и исполнение настоящего Коллективного договора и согласований между администрацией и трудовым коллективом, регулируется в соответствии с Законом Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)» от 23.11.1995 года.

Настоящий Коллективный договор составлен на \_\_\_ страницах и подписан в двух экземплярах, прошитых, пронумерованных и скреплённых подписями «Работодателя» и «Представителя общего собрания трудового коллектива» и печатью казенного учреждения, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из сторон.

### **ЮРИДИЧЕСКИЕ АДРЕСА СТОРОН:**

**«Работодатель»**

МБУ ДОД КДЮСШ «Факел»  
г. Челябинска  
ул. Университетская Набережная, д. 34

**«Общее собрание трудового коллектива»**

МБУ ДОД КДЮСШ «Факел»  
г. Челябинска  
ул. Университетская Набережная, д. 34

### **ПРИЛОЖЕНИЯ**

#### **к коллективному договору**

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

Приложение № 2. Положение об оплате труда работников МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

Приложение № 3. Положение о премировании и установлении стимулирующих надбавок и доплат работникам МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.

Приложение № 4. Соглашение по охране труда между администрацией, работниками и воспитанниками МБУ ДОД КДЮСШ «Факел» г. Челябинска.