

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 1 г. Ставрополя (далее – Учреждение).

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель, в лице директора Учреждения Трофимова Николая Владимировича (далее - Работодатель);

Работники, в лице их представителя – Нефедовой Людмилы Сергеевны, заместителя директора Учреждения (далее - Работники).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Работодатель и Работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения. При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности Учреждения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

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

Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Трудовые отношения между Работодателем и Работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах – один передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Трудовой договор заключается как на

неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе оплата труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

С целью проверки соответствия Работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Объем педагогической нагрузки Работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам,

обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с трудовым коллективом.

Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, установленной на начало учебного года возможны только: по взаимному согласию сторон, по инициативе Работодателя в случаях:

1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или получателей муниципальной услуги (учащихся);

2. Временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника. (Продолжительность выполнения Работником без его согласия, увеличенной педагогической нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

3. Простоя, когда Работникам поручается, с учётом их специальности и квалификации, другая работа в Учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

4. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах 4 и 5 для изменения педагогической нагрузки по инициативе Работодателя Учреждения согласие Работника не требуется, но директор обязан предупредить Работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

Работник в свою очередь, обязуется добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, повышать свой профессиональный уровень, укреплять свое здоровье.

Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

Работодатель Учреждения может отстранить Работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Гарантированная занятость - важное условие благополучия Работников. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении в связи с этим трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом трудовому коллективу Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и трудовому коллективу информацию о возможном массовом увольнении (ст. 81, 82 ТК РФ).

Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев полной ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным их трудоустройством. Расторжение трудового договора без принятия мер к трудоустройству указанных лиц не допускается.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст. 261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- одинокие матери или отцы, имеющие ребёнка до 16 лет.
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов.

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

Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации организации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращения численности или штата, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течении третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

4. АТТЕСТАЦИЯ РУКОВОДЯЩИХ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Аттестация педагогических Работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических Работников в целях установления квалификационной категории.

Аттестация педагогических Работников Учреждения в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением в соответствии с Положением о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (Приложение № 1).

Аттестация педагогических Работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию в Министерстве образования и молодежной политики Ставропольского края.

По результатам аттестации педагогическим Работникам устанавливается вторая, первая или высшая квалификационная категория сроком на пять лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

По результатам аттестации Работодатель устанавливает Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Аттестация руководящих Работников Учреждения установлена Положением о проведении аттестации руководящих работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы по футболу города Ставрополя, с учетом мнения представительного органа работников. (Приложение № 2).

В случае признания Работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую

должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время Работников определяется Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 3), трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ).

В Учреждении продолжительность рабочего времени составляет:

- 40 часов в неделю для:

администрации (директор, зам. директора по УВР, зам. директора по СМР, экономист,);

обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, уборщик помещений,).

- 36 часов в неделю для:

тренерско-преподавательского состава (инструктор-методист, тренер-преподаватель).

Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

В Учреждении может применяться (по соглашению между Работодателем и Работником) сокращенное рабочее время в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и иными актами, содержащими нормы трудового права.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на час.

Время для отдыха и питания Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст. 123 ТК РФ) и утверждаемым Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

Порядок отпусков Работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

По заявлению могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы Работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления Работника обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях указанных в ст.128 ТК РФ.

Работодатель на основании письменного заявления Работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается Работодателем с учетом мнения трудового коллектива в Положении об оплате труда (Приложение № 6).

Заработная плата Работников Учреждения состоит из:

- Должностных окладов, ставок заработной платы;
- Выплат компенсационного характера
- Стимулирующих и премиальных выплат

Для всех случаев определения размера средней заработной платы в Учреждение применяется порядок расчета, предусмотренный ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня. Не позднее, чем за два дня до срока выдачи заработной платы, каждому Работнику выдаются расчетные листки.

Работодатель обязуется:

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

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель Учреждения;

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, Работнику производится в день увольнения.

Случаи удержания с Работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

7. ОХРАНА ТРУДА

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

Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда, в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, определяется Положением по организации работы в области охраны труда Учреждения (Приложение № 7).

В целях охраны труда сотрудников Работодатель должен:

- обеспечить право Работников Учреждения на безопасные условия труда, внедрять средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключается соглашение по охране труда, определяющее организационные, технические и другие мероприятия с указанием сроков их выполнения и ответственных лиц;

- проводить с вновь прибывшими или переведенными на другую работу сотрудниками обучение и инструктаж по безопасности труда и оказанию первой помощи. Инструктирование и проверка знаний в области безопасного выполнения работ должны проходить в начале учебного года и при необходимости – в последующем;

- обеспечить наличие в Учреждении нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет Учреждения;

- с учетом мнения трудового коллектива разработать и утвердить инструкции по охране труда и проконтролировать их соблюдение (ст. 212 ТК РФ);

- в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей обеспечить Работников специальной одеждой, обувью и сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами. Их хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт производится за счет средств Работодателя (ст. 221 ТК РФ);

- организовать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров Работников Учреждения за счет средств Работодателя (ст. 212 ТК РФ);

- сохранять за сотрудником его место работы (должность) и средний заработок на время приостановления деятельности органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства из-за нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и принимать меры к их предупреждению в соответствии с действующим законодательством (ст. 227–231 ТК РФ);

- предоставить сотруднику другую работу на время устранения опасности для его жизни и здоровья, возникшей вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, либо оплатить простой в размере среднего заработка;

- обеспечить гарантии и льготы сотрудникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха Работников и их детей;

- создать в Учреждении комиссию по охране труда;

- организовать её работу в соответствии с положением о комиссии по охране труда и соблюдению правил техники безопасности и пожарной безопасности;

- совместно с трудовым коллективом осуществлять контроль за состоянием условий по охране труда и выполнением соответствующего соглашения в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности;

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Под гарантиями в «Договоре» понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных Работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Под компенсациями в «Договоре» понимаются денежные выплаты, установленные в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством РФ.

Работодатель обязуется:

Соблюдать действующие нормативные правовые акты РФ в области защиты персональных данных Работников.

Предоставлять гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- 1) при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- 2) при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- 3) при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- 4) при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- 5) при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- 6) при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- 7) при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- 8) при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);

В случае направления Работника в служебную командировку ему возмещаются расходы согласно Положению о служебных командировках Работников Учреждения (Приложение № 8).

Порядок возмещения расходов Работника, направленного в служебную командировку устанавливается локальными нормативными актами Работодателя, трудовым законодательством РФ.

При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка.

9. ОСУЩЕСТВЛЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Работники, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - Комиссия).

Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год.

В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Учреждении образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя (Приложение № 9).

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.