

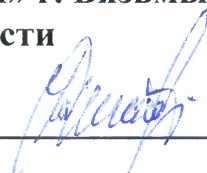
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа»
г. Вязьмы Смоленской области
на 2023-2026 года

От работодателя:
Директор МБУ ДО «СШ»
г. Вязьмы Смоленской области


_____ А. В. Чубаров
«18» апреля 2023 г.

От работников:
Председатель общего собрания
трудового коллектива МБУ ДО
«СШ» г. Вязьмы Смоленской
области


_____ Ю. П. Чайкин
«18» апреля 2023 г.

г. Вязьма
2023 год

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «СШ» г. Вязьмы Смоленской области (далее – «СШ»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «СШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя – председателя общего собрания трудового коллектива;
- Работодатель - в лице его представителя – директора МБУ ДО «СШ» г. Вязьмы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (в т.ч. совместителей).

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Администрация «СШ» обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

1.15. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.16. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются с учетом мнения общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ» г. Вязьмы Смоленской области;

- положение о поощрениях и взысканиях работникам МБУ ДО «СШ» г. Вязьмы Смоленской обл.;
- положение о приносящей доход деятельности МБУ ДО «СШ» г. Вязьмы Смоленской области;
- другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) собрания трудового коллектива;
- консультации 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 учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение планов социально-экономического развития учреждения;
- другие формы.

1.18. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии со ст. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.19. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также и правами и обязанностями в этой области.

II. Трудовые отношения

2.1. 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, а также отраслевыми тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

Подписанный 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. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.5. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждения, их заместителей, администраторов – шести.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной в трудовом договоре и должностной инструкцией.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменном виде.

2.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст.151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, по желанию работника, ему может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет исполнять дополнительную работу, её содержание и объём устанавливается работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель досрочно отменить поручение ее выполнения, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть на время переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года.

А в случае, когда такой перевод осуществляется замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен его перевод на постоянную работу к другому работодателю (ст. 72.1 ТК РФ). При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (ст. 77 п.5 ТК РФ).

Не требуется согласие работника при перемещении его у того же работодателя на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. В случаях, указанных в ст. 72.2 ТК РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.9. Заключение трудового договора о работе по внешнему совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указывается на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.10. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной тренировочной нагрузки, 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. 57 ТК РФ).

2.11. Условия трудового договора, ухудшающие положения работника по сравнению с трудовым законодательством, настоящим договором, являются недействительными.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, рабочим программам, дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Законодательство не предусматривает верхний предел нагрузки для тренеров-преподавателей. Однако для них предусмотрена сокращенная продолжительность рабочей недели - 36-часовая рабочая неделя (ст. 333 ТК РФ). При объеме нагрузки свыше 36 часов оформляется внутреннее совместительство или сверхурочная работа (ст. 60.1, 97 ТК РФ, письмо Минтруда от 05.09.2017).

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

Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная тренировочная нагрузка на текущий год тренеров-преподавателей, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с мнением совета трудового коллектива.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной тренировочной нагрузкой на следующий год не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года под роспись.

2.13. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность перехода этапов спортивной подготовки.

Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- сокращения количества групп;
- расформирования тренировочных групп по причине плохой посещаемости;
- выбывания обучающихся (спортсменов) из учебно-тренировочных групп по различным причинам.

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.16. Учебная тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.17. Уменьшение или увеличение учебной тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям в течение текущего года спортивной подготовки по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение текущего года спортивной подготовки);

- восстановления на работе тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.18. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике производства, структурная реорганизация, другие причины), если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной тренировочной нагрузки в течении текущего года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении 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 (ст. 74 ТК РФ).

2.19. Учебно-тренировочная работа, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей тренеров-преподавателей (включая

старшего), предусмотренных Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе коллегиальных органов управления учреждением, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, индивидуальная работа со спортсменами;

- организацией и проведением методической, подготовительной, организационной, диагностической работы, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих мероприятий;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

2.20. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.21. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77,81,83,84 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием работников трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств учреждения.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. 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).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего

уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с частью 4 статьи 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Минпросвещения России «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», и Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

По результатам проведенной аттестации, устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком, при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией образовательного учреждения;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- при выходе на работу в учреждение после работы на выборной должности.

IV. Высвобождение работников и гарантии содействия занятости.

Социальные гарантии, льготы

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

4.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 3 месяца.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, ст. 180 ТК РФ), а также предоставляется преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также следующие работники:

- работники, выполняющие в данном учреждении наряду с работой обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную;
- лица, предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами, Почетными званиями и грамотами, удостоенные ведомственных знаков отличия;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее года.

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

4.8. Стороны договорились, что:

4.8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

4.8.2. Работодатель обязуется:

4.8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования, Фонд медицинского страхования РФ.

4.8.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

4.8.3. При проведении аттестации работников:

4.8.3.1. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

4.8.3.2. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.8.3.3. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.8.3.4. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории работникам, возобновившим деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

4.8.3.5. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительного отпуска сроком до трех месяцев, предоставляемый тренеру за работу со спортсменами высокого класса.

4.8.3.6. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию.

4.8.3.7. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

4.8.3.8. Освобождать от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую - единожды), в случаях:

а) получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);

б) победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;

в) награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов "Почетный работник";

г) награждения ведомственными наградами Минспорта России в периоде, предшествующем аттестации, не превышающим пяти лет.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым планом учебно-спортивной подготовки, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и не может превышать норму рабочего времени, установленную в ТК РФ – 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст.92 ТК РФ.

5.2. Нормированной частью рабочего времени для педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад – 18 часов в неделю (ставка заработной платы), а также проведение мероприятий (совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно.

Для остальных работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, а также руководителя образовательного учреждения норма рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения (тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, старший инструктор-методист, инструктор-методист) 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 тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. Нормированная часть рабочего времени педагогической и (или) преподавательской работы педагогических работников установлена в астрономических часах и включает в себя проводимые занятия (независимо от их продолжительности), короткие перерывы (перемены) между ними продолжительностью 10-15 минут.

При этом количеству часов установленной учебной тренировочной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающих 45 минут (академический час).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, количество часов которого не конкретизировано.

Эта часть педагогической работы регламентируется режимами и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

5.5. Учебно-тренировочная работа, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей тренеров-преподавателей (включая старшего), предусмотренных Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе коллегиальных органов управления учреждением, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, индивидуальная работа со спортсменами;

- организацией и проведением методической, подготовительной, организационной, диагностической работы, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной

планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих мероприятий;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

5.6. Учебное время тренера-преподавателя определяется расписанием занятий, которое составляется и утверждается администрацией школы с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени работника.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и т.п.), педагог дополнительного образования вправе использовать по своему усмотрению.

Педагогическим работникам, там, где это, возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации и самообразования.

5.7. Период каникул или время отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим и иным основаниям является для педагогических работников рабочим временем.

В периоды отмены учебно-тренировочных занятий педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, организационной и другой работе в Учреждении.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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.

5.9. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.11. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об охране труда.

5.13. В каникулярное, летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, покраска, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива 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 него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отпуском часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.15. Работники, получившие листок нетрудоспособности, находясь в очередном отпуске, обязаны сообщить работодателю в письменном виде (написав заявление) о продлении отпуска на время больничного листа или перенесении неиспользованной части отпуска на другое время.

5.16. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять каждому члену коллектива по заявлению возможность получить отпуск с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего и среднего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в связи с бракосочетанием работника (детей работника) – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам - 2 дня;
- юбилейные даты (45 лет, 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) – 1 день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня.

5.16.2. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих категорий работников: для директора, заместителя директора, администратора, заведующего

хозяйством, водителя (ст. 101 ТК РФ) с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска 7 календарных дней (ст. 116, ст. 119 ТК РФ).

5.16.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск по желанию работника может быть присоединен к очередному отпуску.

5.16.4. Предоставлять педагогическим работникам по их желанию не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения на основании ст. 55 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» предусмотреть частичную оплату отпуска при наличии средств.

5.16.5. При наличии путевки на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется вне графика отпусков в любое время текущего года.

5.16.6. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы помимо пунктов, указанных в ст.128 ТК РФ:

- в связи с учебной сессией в случае получения второго образования;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность определяется по согласованию между работником и работодателем).

5.16.7. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, специальной военной операции, либо вследствие заболевания связанного с прохождением военной службы — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.17. Выходные дни администрации и вспомогательного персонала определяются согласно ТК РФ, выходные дни тренерско – преподавательского состава определяются расписанием учебно-тренировочных занятий индивидуально.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда устанавливается в учреждениях с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, установленных нормативным правовым актом Администрации муниципального образования «Вяземский район» Смоленской области;
- мнения представительного органа работников.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата работникам выплачивается за первую часть отработанного времени 21 числа этого месяца, а заработная плата за вторую часть месяца – 06 числа месяца путем перечисления наличных денежных средств на счёт Работника в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.4. Если размер должностного оклада не достигает минимального размера оплаты труда (МРОТ), таким работникам ежемесячно доплачивается сумма, равная разнице между МРОТ и должностным окладом.

6.5. Заработная плата руководителя исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- должностной оклад руководителя учреждения, который определяется договором;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6. Заработная плата заместителей руководителя, администратора исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- должностной оклад, установленный на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.7. Заработная плата работника учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и минимальных должностных окладов, установленных в соответствии с порядком оплаты труда работникам учреждений дополнительного образования физической культуры и спорта Смоленской области;
- доплаты компенсационного характера;
- стимулирующие выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

Работникам учреждения производится доплата за работу в ночное время в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового Кодекса Российской Федерации (сторожа, операторы газовой котельной).

Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, определяется путем специальной оценки условий труда рабочего места и производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в повышенном размере.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то повышение оплаты труда не производится.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются Положением о компенсационных выплатах за работу с вредными и (или) опасными условиями труда работников.

6.8. Изменение 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 предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются, если таковы не введены законодательными, нормативными документами.

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

6.9. Численный состав занимающихся, максимальный объем учебно-тренировочной работы, нормативы оплаты труда тренерско-преподавательского состава за подготовку одного занимающегося на этапах учебно-спортивной подготовки (в % от должностного оклада (ставки) заработной платы) определяются согласно нормативно-правовым основам, регулирующим деятельность спортивных школ.

6.10. Наполняемость групп, продолжительность учебно-тренировочных занятий, установлены федеральным стандартом спортивной подготовки и дополнительными общеобразовательными программами, являются предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

6.11. На всех работников учреждения на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться согласно ст.234 ТК РФ. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

6.12.2. 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 (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня (ст. 236 ТК РФ).

6.12.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 214 ТК РФ).

Для реализации этого права разработать Положение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда.

7.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья обучающихся (спортсменов), безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало каждого учебного года.

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

7.5. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ).

7.7. Проводить современное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. 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.

7.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения общего собрания трудового коллектива.

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

7.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

7.13. Осуществлять совместно с председателем общего собрания трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения и охране труда.

7.14. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.15. 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.

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

8. Стороны договорились, что:

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

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

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива работников.

8.4. Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

Директор

« 18 » апреля 2023 г.

А.В. Чубаров

Председатель общего собрания трудового коллектива

« 18 » апреля 2023 г.

Ю.П. Чайкин