

Директор
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования спортивной школы
Василия Скакуна

В.В. Скакун

«30»

2023 года



Представитель трудового коллектива
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования спортивной школы
Василия Скакуна

Т.П. Бузаш

«30»

08

2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
спортивной школы дополнительного образования
Василия Скакуна

На 2023-2025 год

Администрация города Ставрополя
№ 316 Комитет 31.08.2023
труда и социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Ленина улица, д. 415 Б, г. Ставрополь,
356038, Ставропольский край

С.И. Кармавцева

г. Ставрополь
2023

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Трудовые отношения

Раздел 3. Обеспечение занятости

Раздел 4. Развитие кадрового потенциала

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

Раздел 6. Оплата труда

Раздел 7. Охрана труда

Раздел 8. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Раздел 9. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школы Василия Скакуна (МБУ ДО СШ Василия Скакуна) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками их представителя в лице председателя Совета работников и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице директора МБУ ДО СШ Василия Скакуна, и Работники, представленные в лице председателя трудового коллектива МБУ ДО СШ Василия Скакуна.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий Договор заключён сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Раздел 2.

Трудовые отношения

2.1. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя.

2.2. Работодатель и ответственные лица администрации Учреждения при приеме на работу знакомят сотрудников с их должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом, правилами внутреннего распорядка, настоящим коллективным договором и инструкциями по технике безопасности, пожарной безопасности и проходит вводный инструктаж под роспись, с состоянием условий труда на его рабочем месте.

2.3. При поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, как на неопределённый срок для выполнения работы, которая носит постоянный характер, так и на время определённой работы (срочный трудовой договор) - один передаётся работнику, другой

хранится у Работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия занимаемой должности.

2.5. При заключении трудового договора учитываются критерии профессиональных стандартов, утвержденные министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

2.6. К трудовой деятельности в сфере спорта с участием несовершеннолетних детей 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, а также против общественной безопасности;

- признанных недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

2.7. Заключение срочных трудовых договоров, предусмотренных ст.59 ТК РФ допускается только с лицами, вновь принимаемыми на работу.

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия работы, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, ст. 162 ТК РФ)

2.9. Работодатель может принять работника по срочному трудовому договору с указанием срока его действия в случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

2.10. При сокращении численности и штата, работников, работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца предоставить проект приказов о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и предлагаемые варианты трудоустройства.

2.11. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;
- работники, имеющие детей, обучающихся в учебных заведениях; и т.д.

согласно ст.179 ТК РФ

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

2.12. Прекращение трудового договора может производиться только на основании ст. 77 ТК РФ.

Раздел 3.

Обеспечение занятости

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации, которые включают в себя:

создание новых рабочих мест;

сокращение вакантных мест;

ограничение круга совместителей;

введение режима неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев и т.д.

3.3. Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата следующие дополнительные гарантии и компенсации:

- предоставляется свободное от работы время не менее четырёх часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка; преимущественное право возвращения в Организацию и занятие вакантных мест;

- оказание разовой материальной помощи в размере оклада.

Раздел 4.

Развитие кадрового потенциала

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

- работодатель с учетом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и профессиональной и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективного развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3. В случае прохождения работником повышение квалификации сохранить за ним место работы, среднюю заработную плату по 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).

4.4. Организовывать работу по своевременной и качественной аттестации на квалификационную категорию работников. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

Раздел 5.

Рабочее время и время отдыха

5.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении и времени отдыха руководствоваться правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №2) и требования Трудового кодекса РФ (разделы IV, V).

5.2. Накануне праздничных, нерабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час, как по пятидневной, так и по шестидневной рабочим неделям (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Административно-управленческий персонал Учреждения работают в режиме пятидневной 40-часовой рабочей недели с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем:

Начало рабочего дня – 09:00 часов

Перерыв – с 13:00 до 14:00 часов

Конец рабочего дня – 18:00 часов.

5.4. Обслуживающий персонал работают в режиме пятидневной 40-часовой рабочей недели с двумя выходными днями:

Начало рабочего дня – 09:00 часов

Перерыв – с 13:00 до 14:00 часов

Конец рабочего дня – 18:00 часов.

5.6. Вспомогательный персонал инструкторы-методисты физкультурно-спортивной организации – 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями:

Начало рабочего дня – 09:00 часов

Перерыв – с 13:00 до 14:00 часов

Конец рабочего дня – 18:00 часов.

5.7. Тренерско-преподавательский состав работает согласно расписанию тренировочных занятий, соответствующему тарификационной нагрузке и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы и Правилами внутреннего распорядка. Расписание тренировок составляется администрацией Учреждения по предоставлению тренера в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха с учетом возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

5.8. Рабочее время и время отдыха разрабатывается и согласовывается с Советом работников, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.190 ТК РФ). В правилах оговариваются обязанности всех работников по должностям и доводятся до сведения членов коллектива.

5.9. Работодатель не имеет права требовать от работника работы, не обусловленной трудовым договором, классификационными характеристиками, должностными инструкциями (ст.60 ТК РФ). Привлечение работника для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, можно производить только с их согласия при условии дополнительных выплат к заработной плате по основной должности.

5.10. Работодатель не привлекает к проводимым мероприятиям в выходные и праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 113 ТК РФ).

5.11. Работодатель имеет право предоставлять вновь принятым на работу работникам очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев его непрерывной работы с момента его приёма (ст.122 ТК РФ).

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к очередному отпуску, разрыв отпуска допускается только с письменного согласия работника (ст.124 ТК РФ).

5.13. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, отцу, у которых есть ребёнок до 14 лет, могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы до 14 календарных дней. Этот отпуск может быть присоединён к ежегодному отпуску (ст.263 ТК РФ).

5.14. Работодатель обязан предоставить по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту - 14 дней;
- работающим инвалидам – 60 дней;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - 5 дней;
- работникам получившим санаторно-курортные путёвки в течение учебного года - на срок, предусмотренный путевкой;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в связи с вступительными экзаменами – 15 дней;

- для студентов высших учебных заведений для сдачи промежуточных сессий – 15 дней;
- в связи со сдачей выпускных экзаменов 15 дней (ст.128 ТК РФ).

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

5.16. Устанавливается продолжительность ежегодного основного трудового отпуска для старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей и администрации (директор, заместитель директора) 42 календарных дня, для остальных работников (инструктор-методист, заведующий хозяйством, экономист, юрисконсульт, уборщик производственных и служебных помещений, слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования, водитель автомобиля, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий) не менее 28 календарных дней.

5.17. Работникам участвующие в дачи крови за донором сохраняется средняя заработная плата по месту работы и предоставляется дополнительный день отдыха, который по его желанию может быть присоединен к очередному отпуску. (распоряжение Совета Министров СССР от 30.11.1955 г. № 8065-Р и разъяснение Государственного Комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы от 12.09.1956 г. № 188-АВ)

5.18. Работникам, имеющих детей в возрасте 1.5 лет, по заявлению предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

5.19. Предоставлять по заявлению отпуск работникам, имеющим детей школьного возраста – 1 сентября, либо в иной день начала учебного года в начальных и средних учебных заведениях и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и Работодателем.

5.20. График очередности предоставления работникам отпусков утверждается Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Раздел 6.

Оплата труда

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц путём перечисления на личные карточные счета работников в банке 6 и 20 числа за фактически отработанного времени, каждого месяца. При совпадении выплаты с выходным днём или праздничным нерабочим днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе в выходные и праздничные дни, за сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения трудового коллектива организации.

6.1.4. Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, не

могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

6.1.5. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы, положения о премировании работников Учреждения на основании протоколов заседания комиссии по установлению выплат стимулирующего характера.

6.1.6. В целях поощрения работников за отлично выполненную работу в Учреждении осуществляется премирование.

6.1.7. Премирование распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

6.1.8. В Учреждении устанавливается текущее и единовременное премирование.

6.1.9. Текущее премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год в случае качественного выполнения или трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями работников, локальными нормативными актами учреждения как в твердой денежной сумме (рубли, копейки) так и в процентном соотношении от должностного оклада.

Премияльные выплаты, размеры и условия их осуществления рекомендуется устанавливать в пределах выделенных субсидий на выполнение муниципального задания, на оказание муниципальных услуг, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.1.10. Единовременно премирование в отношении работников может осуществляться:

при наступлении знаменательного события или юбилея в жизни страны, края, города и трудового коллектива учреждения (День физкультурника, День защитника Отечества, Международный женский день, юбилей Учреждения, юбилей работника) в размере фиксированной суммы в пределах выделенных ассигнований на текущий год;

при выходе на пенсию в размере одного должностного оклада работника.

6.1.11. Объем стимулирующей части фонда заработной платы устанавливается Учреждением самостоятельно и может быть увеличен за счет экономии фонда оплаты труда, в том числе при оптимизации штатного расписания.

6.1.12. Решение о премировании принимает руководитель Учреждения с учетом личного вклада работника Учреждения.

Раздел 7.

Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.1. Обеспечить благоприятные условия и охрану труда работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и внести конкретные обязательства по охране труда в трудовые договоры работников.

7.1.2. Для всех работников проводить инструктаж по охране труда, **организовывать** обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.3. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную **одежду**, хозяйственные нужды и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными законодательством нормами.

7.1.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинских **осмотров** работников, спортсменов.

7.1.5. Создать и организовать работу комиссии по охране труда из представителей Работодателя и трудового коллектива в количестве трёх человек.

7.2. Работники обязуются соблюдать требования в области охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности, предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами.

Раздел 8.

Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

8.1. Настоящим договором предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- при уходе за больными родственниками (супруги, дети, родители);
- смерть близких родственников (супруги, дети, родители);
- свадьба (заключение официального брака вне зависимости от наличия или отсутствия торжества)
- рождение ребенка;
- заболевание сотрудника;
- стихийные бедствия;

В случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах **выплачивается** его родственникам.

8.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется руководителем Учреждения с учетом мнения представителей трудового коллектива, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и причин **нуждаемости** в помощи.

8.3. Материальная помощь выплачивается на основании личного **заявления** сотрудника. В зависимости от обстоятельств к заявлению должны **быть** приложены подтверждающие документы (копия свидетельства о смерти, **копия** свидетельства о браке, копия свидетельства о рождении и т.д.). Заявление пишется на имя руководителя Учреждения с точным указанием причин для **выплаты**.

Раздел 9.

Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и представитель трудового коллектива Учреждения, а также комиссия, образованная для **ведения** коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного **договора** и его заключения (далее – Комиссия).

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

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

9.4. Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Организации образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя.

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