

От работодателя:
Директор МБУДО г.Владимира
«СДЮСШОР №5
по художественной гимнастике»



/С.М.Кагарлицкая/

От работников:
Председатель Совета
трудоого коллектива

 /Л.В. Полянская/
21.03.2016г.

К о л л е к т и в н ы й д о г о в о р

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования г.Владимира «Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва № 5 по художественной
гимнастике»

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
МБУДО г.Владимира
«СДЮСШОР № 5»
Протокол №11 от 21.03.2016г.

Владимир 2016г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г.Владимира «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 5 по художественной гимнастике».

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 МБУДО «СДЮСШОР № 5» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения – в лице председателя совета трудового коллектива Полянской Ларисы Владимировны;
- работодатель в лице его представителя - директора – Кагарлицкой Светланы Михайловны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

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 своё действие в течение трёх 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 выполнение 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.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года: с 21.03.2016г. по 20.03.2019г.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Порядок приёма, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в МБУДО «СДЮСШОР № 5» регулируются ТК РФ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. 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 отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет /ст.63 ТК РФ/.

3.4. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю учреждения с учётом мнения представительного органа работников, который несёт ответственность за её реальность и выполнение каждым работником.

3.7. Учебная нагрузка педагогического работника учреждения может ограничиваться верхним пределом в случаях, предусмотренных типовым положением об учреждении соответствующего типа и вида, утверждаемого Правительством Российской Федерации.

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

3.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, её объём и преимущество. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную 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 нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

3.13. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14. 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.

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

3.16. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приёме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для руководителей организаций, и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений – шести месяцев (ст. 70 ТК РФ).

3.17. Заключение трудовых договоров по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание того, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 282 ТК РФ). Продолжительность рабочего времени, установленного работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырёх часов в день.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель и работники обязуется выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.72.2, 73).

4.2. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, её реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием трудового коллектива.

4.3. Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81. ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения трудового коллектива в порядке, предусмотренном для учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудового договора с работниками в соответствии с п.2 ч.1 ст.81ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст.179 ТК РФ).

В соответствии со ст.179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

4.6. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- один из двух или более членов семьи.

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

4.8. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата и нормирование труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования (приложение к постановлению главы города Владимира от 01.09.2008 № 3230) – далее Положение о СОТ. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат сотрудникам МБУДО г.Владимира «СДЮСШОР № 5 по художественной гимнастике».

5.2. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп (п.1.4. приложения к постановлению № 3230).

5.3. Размер базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы – минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника муниципального учреждения без учёта компенсационных, стимулирующих и иных выплат определяются Положением о СОТ и зависит от принадлежности работника к определённой профессиональной квалификационной группе должностей.

5.4. Должностной оклад, ставка заработной платы работника учреждения (за исключением директора, заместителей директора) состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы, последовательно умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурного подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

5.5. Оплата труда других работников учреждения, которые не предусмотрены Положением о СОТ, осуществляется в соответствии с отраслевыми положениями по оплате труда работников муниципальных учреждений.

5.6. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.7. Заработная плата работников 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 должностных окладов;
- устанавливаемые к должностным окладам, ставкам заработной платы выплаты

компенсационного характера, стимулирующего характера и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством, Положением о СОТ, Положением об установлении стимулирующих, компенсационных и иных выплат сотрудникам МБУДО г.Владимира «СДЮСШОР № 5 по художественной гимнастике», локальными нормативными актами учреждения.

5.8. На руководителя учреждения распространяется система оплаты труда, размеры и виды выплат компенсационного характера, установленные Положением о СОТ, в пределах средств фонда оплаты труда. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается учредителем с учётом результатов деятельности учреждения в пределах средств, установленных п.6.4. Положения о СОТ.

5.9. Заработная плата выплачивается работникам 5 и 20 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца), перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях договора.

5.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

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

VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

Стороны договорились, что работодатель:

6.1. Предоставляет работникам отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работников (детей работников) – 3 дня;
- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- по ходатайству трудового коллектива отпуск может быть предоставлен в связи с другими обстоятельствами.

6.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и о выделении ссуд на его приобретение (строительство).

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

6.4. Работодатель с учетом мнения 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.

6.5. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) не реже, чем один раз в пять лет.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель:

7.1.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

7.1.2. Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов совета трудового коллектива.

7.1.3. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

7.1.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

7.1.5. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Организует совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.7. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведёт их учет.

7.1.8. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.9. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников каждый год.

7.2. Работники:

7.2.1. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

7.2.2. В школе создаётся комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены совета трудового коллектива.

VIII. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

8.1. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных работников учреждения от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

8.2. Стороны признают необходимым обеспечить право работников учреждения на защиту персональных данных в соответствии со ст.85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

IX. ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

9.1. Совет трудового коллектива защищает права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам, осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель предоставляет совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.4. Члены совета трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. Совет трудового коллектива осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам школы.

9.6. Работодатель с учетом мнения совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения срока 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ)
- и другие вопросы.

9.7. Совет трудового коллектива оказывает своим работникам юридическую и консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

9.8. Осуществляет контроль за реализацией выполнения положений коллективного договора и отчитываются о результате контроля на общем собрании работников учреждения не реже, чем каждый год.

9.9. Рассматривает в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.10. Представляет и защищает трудовые права работников учреждения в комиссии по трудовым спорам в суде.

Х. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Стороны коллективного договора соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможное для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективно договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3. Совет трудового коллектива содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

10.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет: с 21.03.2016г. по 20.03.2019г.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

10.6. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее чем за месяц до окончания срока действия данного договора.