


Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение
«Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Санкт-Петербургского государственного бюджетного
профессионального образовательного учреждения
«Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)»
на 2024-2027 годы

От работников:

От работодателя:

Директор СПб ГБПОУ
«УОР № 2 (техникум)»

 Н.В. Буланова

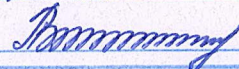
 Г.Е. Курова

« 27 » июня 2024 года

« 27 » июня 2024 года

Решение о наделении Булановой Н.В.,
старшей медицинской сестры медицинского
отдела, правом представлять интересы
работников при ведении переговоров
и заключении коллективного договора
принято на Общем собрании работников
СПб ГБПОУ «УОР № 2 (техникум)»
4 июня 2024 года (протокол № 3)

Зарегистрирован:

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга
" 04 " июня 2024 г.
рег. № 16646/24-КД
Подпись 

СОДЕРЖАНИЕ ДОГОВОРА

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ -----	
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ -----	
3.	ОПЛАТА ТРУДА -----	
4.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА -----	
5.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА -----	
6.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ -----	
7.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ (ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА) РАБОТНИКОВ, ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА -----	
8.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ -----	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Санкт-Петербургском государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс РФ, ТК РФ).

Сторонами Договора являются:

работодатель - Санкт-Петербургское государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)» (далее также – СПб ГБПОУ «УОР № 2 (техникум)», учреждение) в лице директора Куровой Галины Евгеньевны, действующей на основании Устава, и работники учреждения, работающие по трудовому договору, от имени которых выступает представитель (представительный орган) трудового коллектива (работников), наделенный Общим собранием работников учреждения от 4 июня 2024 года правом на ведение коллективных переговоров и заключение Договора (протокол № 3).

1.2. Договор является документом, направленным на защиту прав и социально-трудовых интересов работников учреждения; обеспечение социального партнерства; установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создание более благоприятных условий труда в сравнении с условиями, установленными индивидуальными трудовыми договорами, Трудовым кодексом РФ, иными законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Правовой основой для заключения Договора являются¹:

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Устав Санкт-Петербургского государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Училище олимпийского резерва № 2 (техникум)», согласованный с Комитетом по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга (далее также – учредитель учреждения) и утвержденный распоряжением Комитета имущественных отношений Санкт-Петербурга 29.05.2020 № 915-рз (запись в Единый государственный реестр юридических лиц (ЕГРЮЛ) внесена 09.07.2020 за государственным регистрационным номером 2207803333549), в части не противоречащей законодательству Российской Федерации.

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны подтверждают, что условия Договора являются для них обязательными для исполнения.

¹ Здесь и далее по тексту, если ссылочный документ, на который дана ссылка будет изменен, то используется действующая редакция этого документа с учетом всех внесенных него изменений. Если ссылочный документ, на который дана ссылка утратит силу и будет заменен новым документом, то используется новый документ. Если ссылочный документ, на который дана ссылка утратит силу без замены новым документом, то положения данного документа не используются.

1.6. Стороны договорились при заключении Договора руководствоваться следующими принципами:

- а) равноправия и полномочности сторон;
- б) свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора;
- в) добровольности принятия обязательств;
- г) реальности обеспечения обязательств;
- д) систематичности контроля и неотвратимости ответственности.

1.7. Ни одна из сторон не имеет права в течение срока действия настоящего Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, безусловность выполнения которых стороны подтверждают.

1.8. Договор в период срока своего действия сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, его реорганизации (в течение всего срока реорганизации) и ликвидации (в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий), а также расторжения трудового договора с директором учреждения и прекращения его полномочий.

1.9. Стороны, подписавшие Договор, согласились неукоснительно соблюдать условия Договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, разрешать возможные трудовые споры исключительно путём переговоров и выработки взаимоприемлемых решений.

1.10. В период действия Договора работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с оговоренными в нём условиями.

1.11. Работодатель признает представителя трудового коллектива, наделенного Общим собранием работников учреждения правом на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, полноправным представителем членов трудового коллектива учреждения по всем условиям Договора.

1.12. Работодатель обязуется:

а) создавать здоровые, благоприятные и безопасные условия труда, работы по созданию таких условий осуществлять в соответствии утвержденным графиком, разработанным по итогам специальной оценки условий труда, проводимой регулярно, не реже одного раза в пять лет;

б) ежегодно информировать трудовой коллектив о целевом расходовании финансовых средств за прошедший период и о перспективном планировании расходов на предстоящий период, направленном на развитие учреждения;

в) содействовать деятельности представителей (представительного органа) работников в обеспечении социально-трудовых гарантий, защиты экономических интересов работников и предоставлять необходимую для этих целей информацию;

г) поддерживать благоприятный психологический климат в коллективе, сохранять и развивать кадровый потенциал учреждения;

д) осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам для рассмотрения индивидуальных трудовых споров, возникающих между работниками (лицами, работающими по трудовому договору (контракту или соглашению)) и работодателем;

е) создавать и поддерживать положительный имидж учреждения (развитие и создание связей с социальными партнерами, отсутствие нарушений трудового законодательства и т.п.), в том числе на официальном сайте учреждения и иных сайтах в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», а также в

средствах массовой информации, сетевых изданиях и в информационно-телекоммуникационных сетях.

1.13. Работники обязуются:

а) добросовестно и с надлежащим качеством выполнять возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией и иными нормативными правовыми актами трудовые обязанности;

б) соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, приказы и распоряжения директора учреждения;

в) бережно относиться к имуществу и оборудованию учреждения, содержать своё рабочее место и помещение, в котором оно находится в надлежащем санитарном и техническом состоянии, строго соблюдать требования охраны труда и правила техники безопасности;

г) соблюдать общепринятые нормы этики и морали, повышать свой профессиональный и культурный уровень.

1.14. Представитель (представительный орган) работников обязуется:

а) содействовать эффективной работе учреждения;

б) осуществлять защиту прав работников в спорах с администрацией;

в) принимать участие в проведении проверок, назначаемых директором учреждения по обращениям работников, связанных с нарушениями установленного порядка в вопросах нормирования труда, начисления заработной платы, оформления приёма, перемещения и увольнения с работы, ведения трудовых книжек;

г) всемерно способствовать быстрому и объективному разрешению трудовых споров между работодателем и работниками, в том числе при обращении работников в комиссию по трудовым спорам.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов учреждения.

2.3. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

а) размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

б) виды и размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

в) виды и размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.4. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменениях размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

2.5. Работники учреждения, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники учреждения, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно осуществлять такие виды дополнительной работы за дополнительную оплату (вознаграждение), непосредственно связанные с педагогической работой, как классное руководство, проверка письменных работ, ведение учебных кабинетов и другие виды работ, не входящие в должностные обязанности педагогических работников.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается как в период учебного года, так и в каникулярный период, установленный для обучающихся, не совпадающий с ежегодными основными и ежегодными дополнительными отпусками.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения представителя (представительного органа) работников и при условии, если учителя, преподаватели, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной

нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.6. Работодатель в сфере трудовых отношений обязуется:

а) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

б) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

в) формировать сведения о трудовой деятельности в электронном виде лиц, впервые поступивших на работу после 31 декабря 2020 года, в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ (трудовые книжки на указанных лиц не оформляются);

г) руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов профессионального и дополнительного образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

д) учитывать профессиональные стандарты в части требований к квалификации работников в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса РФ.

2.7. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

С работниками учреждения, включая директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений, реализующими образовательные программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении дистанционной работы педагогическими работниками работодатель, при наличии возможности и согласия сторон, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником, переведенным на дистанционную (удаленную) работу, личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

К работникам учреждения не должна применяться часть 7 статьи 312.9 Трудового кодекса РФ, относящая ко времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой согласно положениям статьи 157 Трудового кодекса РФ время, когда работник не выполняет непосредственно свою трудовую функцию, если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Регулирование режима рабочего времени и оплаты труда работников в периоды, связанные с наступлением санитарно-эпидемиологических, климатических и других оснований, приводящих в том числе к переводу работников на дистанционный режим работы, осуществляется в соответствии с Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

2.8. Работодатель обязуется:

- а) в пределах установленных полномочий принимать меры по сохранению количества рабочих мест;
- б) информировать работников об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии с законодательством о занятости населения.

2.9. В случае возможного массового увольнения работников (ликвидация учреждения, увольнение 20 и более работников в течение 30 дней либо 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, направлять:

- а) представителю (в представительный орган) работников - проект приказа о ликвидации учреждения либо сокращении численности и штата работников, план-график высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, возможные варианты трудоустройства;
- б) в службу занятости населения – информацию о возможном массовом высвобождении работников.

2.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата или численности работников имеют:

- а) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет;
- б) одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- в) родители, имеющие трёх и более малолетних детей;

г) работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста, - которым осталось менее двух лет до достижения возраста, предоставляющего право на трудовую пенсию по старости;

д) работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

е) работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу в учреждение по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

2.11. Работодатель обязуется выплатить выходное пособие работнику в размере среднемесячного заработка в случае расторжения с ним трудового договора по причине:

а) признания работника неспособным к трудовой деятельности согласно медицинскому заключению, выданному в установленном законом порядке;

б) отказа работника от перевода на другую работу по медицинским показаниям, указанным в медицинском заключении, выданном в установленном законом порядке;

в) отказа работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

г) призыва работника на военную службу или направления его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

Работодатель вправе увеличить размер выходного пособия при наличии финансовых возможностей.

2.12. Работодатель осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации работников, в том числе по их личным заявлениям, включает в состав аттестационной комиссии учреждения представителей представительного органа работников.

2.13. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.14. Работодатель обязуется в пределах предоставленного объема бюджетного финансирования создавать за счет средств работодателя условия:

1) для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, в том числе:

а) для педагогических работников - не реже одного раза в три года;

б) для специалистов, непосредственно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, но не являющихся педагогическими работниками, - не реже чем один раз в три года;

в) для заместителей директора, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

Для отдельных категорий работников действующим законодательством может быть установлена иная периодичность для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе учреждения, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг;

2) по обеспечению права педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации для работы в образовательном пространстве, требующем знания языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний;

3) по обеспечению права работников из числа тренерско-преподавательского состава для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации с использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения.

2.15. Работодатель в порядке, установленном действующим законодательством, обязуется представлять работников к награждению почетными грамотами или благодарностями, знаками отличия в труде, в том числе дающими право на присвоение звания «Ветеран труда», либо к присвоению соответствующего почетного звания.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда всех категорий работников учреждения финансируется за счет средств бюджета Санкт-Петербурга в соответствии с Законом Санкт-Петербурга от 12.10.2005 № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга» и с учетом особенностей, определенных постановлением Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

3.2. Установление и изменение систем и форм оплаты труда производится работодателем по согласованию с представителем (представительным органом) работников.

3.3. Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, личного трудового вклада и качества труда и формируется с учетом доплат и надбавок, предусмотренных Положением об оплате труда, материальном стимулировании и иных выплатах работникам, и определяемых по показателям эффективности деятельности работников, установленным Положением о показателях и критериях оценки эффективности труда работников, а также иными локальными нормативными актами учреждения.

3.4. Стороны договорились, что в целях осуществления стимулирования качественного труда работников:

а) размер вознаграждения зависит от результатов труда, определяется на основе объективной оценки результатов труда, а также адекватен трудовому вкладу работника в результат деятельности учреждения, его опыту и уровню квалификации;

б) вознаграждение следует за достижением результата;

в) устанавливаются простые и понятные каждому работнику правила определения вознаграждения, локальный нормативный акт об установлении которых принимается с учетом мнения представителя (представительного органа) работников.

3.5. Стороны пришли к соглашению о целесообразности установления доплат работникам, на которых с их письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности, в числе которых могут быть подготовка и организация важнейших мероприятий в учреждении, создание условий, повышающих результативность деятельности учреждения, формирование благоприятного климата в коллективе, участие в разработке локальных нормативных актов и иные виды деятельности.

3.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, максимальными и минимальными пределами не ограничивается.

3.7. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей и не входящую в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных».

3.8. Каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера текущего дня до 6 часов утра следующего дня) оплачивается в повышенном на 35 % размере часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) по сравнению с работой в нормальных условиях.

3.9. Работодатель сохраняет за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - не менее чем на один год;

б) до наступления права для назначения страховой пенсии по старости - не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года - не менее чем на 6 месяцев;

г) истечения срока действия квалификационной категории после подачи работником заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории. Аттестация педагогических работников осуществляется аттестационной комиссией, формируемой уполномоченным органом государственной власти Санкт-Петербурга.

3.10. Работодатель обязуется:

а) информировать коллектив работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах в разрезе основных категорий работников;

б) представлять ежемесячно каждому работнику в письменной форме на бумажном носителе либо по заявлению работника в электронном виде на его адрес

электронной почты - расчетные листки, содержащие сведения о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.11. Работодатель выплачивает работникам заработную плату два раза в месяц – 10 и 25 числа каждого месяца, с удержанием налоговых и иных обязательных отчислений за месяц, за который она выплачивается, путем перечисления заработка в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на его банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится не позднее последнего рабочего дня перед выходным или нерабочим праздничным днём.

Работодатель несёт ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.12. Работникам, уходящим в отпуск, соответствующие выплаты производятся не позднее трёх дней до начала отпуска согласно статье 136 ТК РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.2. При регулировании рабочего времени в учреждении Стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) педагогических работников - не более 36 часов в неделю;
- б) медицинских работников - 39 часов в неделю;
- в) остальных работников - 40 часов в неделю.

Для работников, работающих в соответствии с графиками сменности, применяется суммированный учет рабочего времени, с установлением квартала в качестве учетного периода.

В соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки на основании решения учредителя учреждения и согласно утвержденным расписаниям учебно-тренировочных занятий для тренеров-преподавателей может быть предусмотрена иная продолжительность рабочего времени.

4.3. В соответствии с трудовым законодательством РФ для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю.

4.4. Режим рабочего времени и перерыва на обед устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

На отдельных видах работ, при выполнении которых невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы в предпраздничный день, переработка компенсируется, с согласия работника, предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

В рабочий день 31 декабря границы рабочего времени устанавливаются до 14 часов.

4.6. Стороны установили, что безусловное право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, для которых эти вопросы решены законодательством (ст. 93 ТК РФ), имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность.

Работодатель обязуется в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или неполной рабочей недели. Применение такого режима не влечет каких-либо ограничений прав работника (продолжительность отпуска, исчисление трудового стажа и др.).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работы.

4.7. Сверхурочная работа, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в предусмотренных законодательством исключительных случаях (статьи 99 и 113 ТК РФ) и допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя, а в иных случаях, не предусмотренных законодательством, – с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя (представительного органа) работников.

4.8. Стороны договорились, что в связи со спецификой работы для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается разъездной характер работы, их служебные поездки, в том числе на учебно-тренировочные и соревновательные мероприятия, не являются служебными командировками.

4.9. Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей во время отдыха, видами которого согласно трудовому законодательству, являются:

- а) перерывы в течение рабочего дня, не включаемые в рабочее время, продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов подряд;
- б) ежедневный отдых, продолжительность которого между окончанием рабочего дня и началом следующего рабочего дня составляет не менее 12 часов;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых, продолжительность которого не может быть менее 42 часов): при пятидневной работе – суббота и воскресенье, при шестидневной работе – воскресенье;
- г) нерабочие праздничные дни, устанавливаемые согласно ст. 112 ТК РФ;
- д) отпуска.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. Графики отпусков составляются руководителями структурных подразделений и утверждаются директором учреждения с учетом мнения представителя (представительного органа) работников.

4.11. До 15 декабря текущего года работодатель обязан утвердить и довести до сведения всех работников графики предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год.

Действующим законодательством установлены преимущества для отдельных категорий работников в части предоставления отпусков.

По семейным обстоятельствам или иным уважительным причинам отпуск работника по соглашению с работодателем может быть перенесен на другое время.

4.12. Продолжительность ежегодных отпусков составляет для:

- а) работников, отнесенных решением Правительства Российской Федерации к категории педагогических работников – 56 календарных дней;
- б) работников, являющихся инвалидами, – 30 календарных дней;

в) всех остальных работников – 28 календарных дней.

4.13. Стороны договорились установить и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем - до 14 календарных дней согласно Перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечни должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также условия и продолжительность предоставления данным категориям работников дополнительных оплачиваемых отпусков устанавливаются локальными нормативными актами учреждения, согласованными с представителем (представительным органом) работников.

4.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного отпуска дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным отпуском. Продолжительность основного и дополнительного отпусков максимальным пределом не ограничивается.

4.15. 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 отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы. Порядок предоставления такого утверждён приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644.

4.17. Иные случаи предоставления отпуска без сохранения заработной платы рассматриваются индивидуально работодателем по письменному заявлению работника.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда, создание для них здоровых и безопасных условий труда и обеспечивает:

5.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда, проведения системных мероприятий по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанных с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков в соответствии со статьями 217 и 218 ТК РФ.

5.1.2. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, включая обследования рабочих мест на предмет установления специальной оценки условий труда, осуществляемые за счет предусмотренных на эти цели средств.

5.1.3. Финансирование должности специалиста по охране труда, введенной в установленном законодательством Российской Федерации порядке.

5.1.4. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков, обязательных медицинских осмотров и психиатрических освидетельствований работников.

5.1.5. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.6. Право на компенсацию причиняемого вреда в предусмотренных законодательством формах работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

5.1.7. Работников сертифицированной спецодеждой, а также стирку спецодежды работников столовой и медицинских работников.

5.1.8. Проведение за счет средств работодателя обязательных периодических (в период трудовой деятельности) медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

5.1.9. Проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

5.1.10. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. Не допускать до работы лиц, не прошедших предварительный медицинский осмотр.

5.2.2. Разрешать работникам посещение медицинских учреждений для проведения специальных обследований.

5.3. Работодатель несет в установленном законодательством порядке материальную ответственность за ущерб, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.4. Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе на:

а) защиту рабочего места от воздействия вредных и неблагоприятных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профзаболевание или снижение работоспособности;

б) получение достоверной информации от работодателя об условиях труда на рабочем месте и принимаемых им мерах по охране труда;

в) отказ от выполнения работ (исполнения должностных обязанностей) с использованием инструмента, оборудования или спортивного инвентаря, не отвечающего требованиям безопасности, а также в случае возникновения опасности для жизни и здоровья иных работников и обучающихся до устранения неисправностей оборудования, инвентаря и указанной опасности;

г) обучение безопасным методам и приемам труда за счет работодателя.

5.5. Работники обязаны:

а) соблюдать требования охраны труда;

б) по заданию работодателя проходить обучение методам и приёмам безопасной работы, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, инструктажи на рабочем месте по охране труда, проверки знаний требований по охране труда;

в) незамедлительно извещать непосредственного или вышестоящего руководителя о возникновении ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников и обучающихся, о произошедшем несчастном случае на производстве или при проведении учебно-тренировочных мероприятий с обучающимися;

г) выполнять требования работодателя о прохождении медицинских осмотров при поступлении на работу, в течение трудовой деятельности, а также внеочередные по его направлению, в случаях предусмотренных ТК РФ.

5.6. Работники и работодатель за допущенные нарушения требований по охране труда несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

5.7. Представитель (представительный орган) работников имеет право получать любую информацию от работодателя о проводимых мероприятиях по охране труда и улучшении условий работы работников.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ПРАВА И ЛЬГОТЫ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Беспрепятственно представлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

6.1.2. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.3. Обеспечить обязательное медицинское страхование работников.

6.1.4. Обеспечить правильное начисление и своевременную выплату пособий по социальному страхованию.

6.1.5. Финансировать проведение спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий для работников, в том числе согласно планам, составляемым представительными органами работников и утверждаемым работодателем.

6.2. Работодатель при наличии финансовых возможностей, в том числе исходя из средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, предусматривает:

6.2.1. Оказание материальной помощи работникам.

Материальная помощь работникам оказывается на основании письменных заявлений работников с указанием причин, по которым работник нуждается в материальной поддержке и приложением к заявлениям подтверждающих документов (при их наличии);

6.2.2. Участие в расходах по организации похорон в случае смерти работника, для которого работа в учреждении являлась основной.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ (ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА) РАБОТНИКОВ, ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель:

7.1.1. Гарантирует участие представителя (представительного органа) работников в работе управленческих совещаний.

7.1.2. В недельный срок со дня получения от представителя (представительного органа) работников, а также из первичной профсоюзной организации учреждения (далее – профком, профсоюзная организация) требования об устранении выявленных нарушений трудового законодательства РФ, коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения в сфере труда сообщает в профком о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.1.3. Представляет представителю (представительному органу) работников, а также профкому по их запросам информацию по социально-трудовым вопросам, включая сведения и разъяснения по вопросам оплаты труда, а также условий и охраны труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности (штатов) работников, о принятых учредителем учреждения решениях по финансовому обеспечению отдельных направлений в сфере деятельности и другим социально-экономическим вопросам.

7.1.4. Содействует деятельности представительных органов работников, включая профсоюзную организацию, в том числе:

а) предоставляет в здании учреждения по мере необходимости помещения для проведения собраний членов трудового коллектива, созываемых по инициативе представительных органов работников, профкома;

б) выделяет при необходимости транспортное средство для обеспечения работы представителя (представительного органа) работников, профкома;

в) создает условия для ведения представительным органом работников, профкомом культурной и спортивно-оздоровительной работы среди работников учреждения и членов их семей;

г) на основе личных заявлений работников бесплатно перечисляет на счет профкома платежным поручением членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы работников не реже 1 раза в месяц при сдаче документов в банковское учреждение на получение денег на заработную плату, а также отправляет в профком список работников, из заработка которых были удержаны взносы и суммы каждого удержания.

7.2. Представитель (представительный орган) работников выступает представителем интересов всех работников учреждения при:

а) заключении и применении коллективного договора, гарантируя каждому работнику учреждения право на защиту его интересов посредством своей деятельности;

б) разработке локальных нормативных актов учреждения (приказов, распоряжений, положений, инструкций и т.д.) в сфере труда, утверждаемых с учетом мнения представительного органа работников.

7.3. Профком выступает представителем интересов членов профсоюзной организации при возникновении разногласий с работодателем по экономическим, социальным вопросам, нарушений норм трудового законодательства, условий трудового договора.

7.4. Представитель (представительный орган) работников, а также профком вправе:

а) контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства РФ, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных нормативных актов и внутренних документов учреждения в сфере труда;

б) по согласованию с работодателем проводить опросы работников с целью выяснения коллективного мнения по вопросам управления учреждением,

экономической, финансовой, кадровой и социальной политики работодателя.

7.5. Стороны Договора признают гарантии работников, избранных в состав представительного органа, профкома и не освобожденных от основной работы, в том числе увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав представительного органа, профкома, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия представительного органа, профкома, а руководителя профкома и его заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

7.6. Стороны считают возможным освобождение работников от работы с сохранением заработной платы для участия в заседаниях профкома, конференциях, пленумах, съездах, созываемых профсоюзами, краткосрочной профсоюзной учебе.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон и действует в течение трёх лет.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет, путём подписания дополнительного соглашения.

Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение обязательств по Договору.

8.2. В течение срока действия Договора может изменяться и дополняться по взаимному согласию сторон, его подписавших, в порядке, установленном законодательством, с обязательным доведением до работников учреждения информации об изменении и дополнении Договора.

8.3. Договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора (контракта) с директором учреждения.

8.4. Договор в течение семи дней со дня его подписания в установленном порядке направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга, что не препятствует его исполнению сторонами.

8.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть размещен на сайте учреждения в течение одного дня при получении его после уведомительной регистрации в Комитете по труду и занятости населения Санкт-Петербурга.

Обязанность изготовления необходимого количества копий Договора лежит на работодателе.

Представитель (представительный орган) работников обязуется провести разъяснительную работу с работниками учреждения об основных положениях Договора.

8.6. Для урегулирования разногласий, которые могут возникнуть в ходе выполнения Договора, в том числе по вопросам, отнесенным к совместной компетенции, в течение семи календарных дней, после выдвижения претензии одной из сторон Стороны используют примирительные процедуры (переговоры) с составлением по их результатам протокола разногласий. В течение трех дней после

составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

В случае недостижения взаимоприемлемого решения спор разрешается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

8.7. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе Стороны, его подписавшие, в отдельности, а также совместно – через комиссию в лице представителей работников и представителей работодателя, специально назначаемых для участия в работе данной комиссии.

Стороны Договора вправе потребовать друг от друга отчёт о ходе его выполнения. Отчёт о ходе его выполнения представляется директором учреждения и представителем работников на общем собрании работников.

8.8. Ответственность за выполнение условий Договора несут его Стороны в соответствии с положениями действующего законодательства.
