

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО ДЮСШ
г. Ардон РСО-Алания

Кайтуков С.Е.

« 20 » г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО ДЮСШ

г. Ардон РСО - Алания

Абаев М.Б.

20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» г. Ардон Республики Северная Осетия-
Алания между администрацией и работниками МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания
(согласовано ТК РФ ст. 43 действие коллективного договора распространяется
на всех работников, в том числе и на директора МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания).

ЧАСТЬ ПЕРВАЯ.

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Цель коллективного договора.

Целью коллективного договора между Администрацией МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания (работодатель) и Работниками МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания (Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» г. Ардон РСО-Алания) являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателя.

1.2. Основные принципы регулирования трудовых отношений и иные, непосредственно связанные с ними отношения, между Учредителем и работниками МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания определены ч. 1 ст.2 ТК РФ.

1.3. Нормативное обеспечение Коллективного Договора.

Регулирование трудовых отношений строится на основе и в соответствии с: Конституцией РФ и Конституцией РСО – Алания, Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, Положением о МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания.

1.4. Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.

В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения работниками и работодателем Коллективного договора.

В соответствии части 2 ст.9 ТК Коллективный договор предусматривает механизмы гарантий работникам, что их права и гарантии, установленные в договорном порядке, не будут снижены по сравнению с законодательством.

Настоящий Коллективный договор распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания, заключивших трудовой договор с работодателем. Настоящий коллективный договор обязателен для работодателя.

1.5. Действие Коллективного договора.

Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сроком не менее трех лет. Коллективный договор может быть продлен, но не более чем на три года. Коллективный договор прекращает свое действие в связи с:

- истечением срока его действия;

- вступлением в силу другого акта равной или высшей юридической силы, коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования спортивной школы, расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;
- при реорганизации (слияния, присоединения и др.) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;
- при ликвидации МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Изменения и дополнения коллективного договора производится в порядке, установленном ТК РФ.

Коллективный договор распространяется на всех работников, а также на работников, поступивших на работу в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания после его заключения.

1.6. Трудовые отношения в спортивной школе.

Понятия трудовых отношений определены в части 1 , гл.2 ст.1 5 ТК РФ, Трудовые отношения возникают между работодателем (директором МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания) и работниками МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания на основании трудовых договоров (для сотрудников, педагогических работников), назначение на должность (для директора).

1.7. Основные права и обязанности работника МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания.

РАБОТНИК ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- заключение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренных государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификации, сложностью труда, количеством и

качеством выполняемой работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, трех дней по случаю бракосочетания ближайших родственников (детей, сестер, внуков) и трех дней по случаю смерти родственников;
- полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами;
- объединение, включения право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания в соответствии с Уставом школы, ведение коллективных договоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

РАБОТНИК ОБЯЗАН:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым

договором;

- соблюдать, правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания ;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.8. Основные права и обязанности работодателя (Учредителя)

РАБОТОДАТЕЛЬ ИМЕЕТ ПРАВО НА:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые устанавливаются Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности и в порядке, установленном Трудовым кодексом, коллективным договором, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗАН:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, коллективного договора;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и труда;
- обеспечивать работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную

информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных

нормативных актов, содержащих решения о принятых мерах указанных органами и представителем;

- в целях обеспечения образовательной деятельности в соответствии с Уставом и Положения ДЮСШ Учредитель закрепляет объекты права собственности (землю, здания, сооружения, имущество, оборудование, а также другое необходимое имущество, принадлежащее учредителю на праве собственности за спортивной школой) в бессрочное бесплатное пользование (гл. 1У, ст. 39 Закона РФ «Об образовании»);
- изъятие или отчуждение собственности, закрепленной за МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, допускается только истечению срока договора между собственником (Учредителем) и спортивной школой (гл. 1у. ст. 39 Закона РФ «Об образовании»), в связи со сменой собственника;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания предусмотренных настоящим коллективным договором, уставом спортивной школы;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены настоящим коллективным договором, Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.

ЧАСТЬ ВТОРАЯ

Раздел 2. Социальное партнерство в сфере труда

2.1. Общие понятия и принципы социального партнерства в сфере труда определены в части 2, гл. 3 ст. 23, ст. 24 ТК РФ.

2.2. Стороны социального партнерства

Сторонами социального партнерства являются администрация и представительная комиссия первичной профсоюзной организации.

2.3. Формы социального партнерства

Социальное партнерство осуществляется в форме:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участие работников, их представителей в управлении МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;
- участие представителей работников и работодателя в досудебном разрешении трудовых споров.

2.4. Представители работников и работодателя

Представительная комиссия первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания.

Свою деятельность строят в соответствии с трудовым законодательством РФ (гл. 4, ст. 29, 30 ТК РФ).

2.5. Порядок ведения коллективных переговоров

Участники коллективных переговоров свободны в выборе вопросов регулирования социально - трудовых отношений.

Для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и его заключения, создается единый представительный орган (представитель администрации, представители от тренеров, представитель от

технического персонала, представитель от женщин).

Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров определяются

представителями сторон, являющихся участниками указанных переговоров.

2.5. Урегулирование разногласий.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем

или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

Урегулирование

разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора производится в порядке, установленном в Трудовом кодексе РФ.

2.6. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта - коллективного договора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением

сторон, но не более трех месяцев.

Все затраты, связанные с участием в коллективных переговорах компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором.

Представители работников, участвующих в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя.

2.7. Коллективный договор.

Коллективный договор - это правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания с работодателем.

При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.8. Регистрация коллективного договора.

Коллективный договор, в течение семи дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

При осуществлении регистрации коллективного договора, соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию по труду. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

2.9. Контроль за выполнение коллективного договора.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, Республиканской государственной инспекцией по труду (адрес: г. Владикавказ, ул. Демитрова, 2)

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

2.10. Участие работников в управлении.

Право работников на участие в управлении организацией непосредственно

или через свои представительные органы регулируются Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором.

2.11. Основные формы участие работников в управлении.

Основными формами участие работников в управлении являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем

по вопросам принятия локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации о работе спортивной школы, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективных договоров;

- иные формы, определенные Трудовым кодексом, учредительными документами спортивной школы, коллективным договором, локальным нормативным актом МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по

вопросам:

- реорганизации или ликвидации МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;

- введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда

работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы

управления МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов их рассмотрении.

2.12. Ответственность сторон социального партнерства.

Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменения, коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного договора, подвергаются штрафу в размере 50 минимальных размеров оплаты труда.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере 10 минимальных размеров оплаты труда.

Лица, предоставляющие работодателя либо предоставляющие работников,

виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором подвергаются штрафу в размере 50 минимальных размеров оплаты труда.

ЧАСТЬ ТРЕТЬЯ.

Раздел 3. Порядок приема, перевода, увольнения работников

Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания. Понятие трудового договора сформулировано в ст. 56 ТК РФ.

Сторонами трудового договора являются работодатель, и работник. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника.

Содержание трудового договора определено в ст. 57 ТК РФ. Сроки трудового договора определяются в ст. 58, 59 ТК РФ. Вступление трудового договора в силу - со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома по поручению работодателя или его представителя (ст. 61 ТК РФ). Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора хранится в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, другой - у работника.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - или специальной подготовки;
- для тренеров-преподавателей обязательное медицинское освидетельствование - представляет медицинскую книжку. Медицинское освидетельствование происходит на счет работодателя (Учредителя АМС МО Ардонского района РСО - Алания).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются

работодателем.

Прием на работу в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания без предъявления перечисленных документов не допускается, вместе с тем администрация МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством. Например: характеристики с прежнего места работы, справки о жилищных условиях и т.д.

Прием на работу оформляется приказом руководителя спортивной школы. Приказ объявляется под расписку.

Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

Директор ДЮСШ назначается Учредителем (АМС МО Ардонского района РСО-Алания) с учетом его профессиональной подготовленности, стажа руководящей работы в спортивных организациях (не менее 5 лет) и перспективности;

На должность заместителя директора по учебно-воспитательной работе принимается по трудовому договору специалист, имеющий профессиональное образование и стаж работы руководящей работы в спортивных организациях не менее 5 лет.

В соответствии с приказом о приеме на работу, администрация обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. Трудовые книжки работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания хранятся в спортивной школе. Бланки трудовых и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

На каждого работника МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, документов, предъявляемых при приеме на работу, листок по учету кадров. Здесь же хранится один экземпляр трудового договора.

Личное дело работника хранится в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания до достижения им возраста 75 лет.

При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с учредительными документами, локальными актами учреждения, соблюдение которых для него обязательно, а именно: Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, Коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности.

Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

Подбор и расстановка кадров МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания относится к

компетенции администрации спортивной школы.

3.1. Испытание при приеме на работу.

Испытание при приеме на работу в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания допускается в соответствии с трудовым кодексом РФ.

3.2. Перевод на другую постоянную работу.

Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника.

Перевод на другую работу в пределах одного образовательного учреждения (МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания) оформляется приказом руководителя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника за исключением случаев временного перевода.

Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях,

предусмотренных ст. 77, ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Закон обязывает руководителя перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Руководитель не может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в том же образовательном учреждении в случаях связанных с изменениями в организации учебного и труда (изменение количества обучающихся, учебных групп, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) и квалифицирующихся как изменение существенных условий труда.

Об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 73, ст. 77, п. 7 ТК РФ).

3.3. Временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости.

В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника в срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера)ой приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения

отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года.

С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

3.4. Трудовые отношения при смене УЧРЕДИТЕЛЯ МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, изменении подведомственности спортивной школы, ее реорганизации.

При смене Учредителя МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания новый Учредитель не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть договор с руководителем спортивной школы.

Смена Учредителя не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками спортивной школы.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой Учредителя МБУ ДО ДЮСШ трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст. 77 ТК РФ.

При смене Учредителя МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания сокращение численности или штата работников допускается после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст. 77 ТК РФ.

3.5. Отстранение от работы.

Работодатель обязан отстранить от работы работника в соответствии с ТК РФ ст. 76. В период отстранения от работы (не допущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучения и проверку знаний и в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата труда за все время отстранения от работы как за простой.

3.6. Прекращение трудового договора.

Прекращение трудового договора может иметь место только на основании ТК РФ.

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок об этом администрацию письменно за две недели

(ст.80 ТК РФ).

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

При расторжении трудового договора с работником спортивной школы до истечения срока действия по решению уполномоченного органа или юридического лица либо учредителя при отсутствии виновных действий работника ему выплачивается компенсация за досрочное расторжение с ним трудового договора в двадцатикратном размере среднемесячного заработка.

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или) закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора.

- выдать в день увольнения оформленную трудовую книжку, выплатить в день увольнения всей причитающейся ему суммы, в том числе и компенсацию в размере предусмотренную ТК РФ, коллективным договором, в связи с задержкой трудовой книжки в размере одного месяца среднего заработка. При вынужденном прекращении работы не по вине работника в двадцатикратном размере среднемесячного заработка, по соглашению сторон выплачивается компенсация одного среднемесячного заработка, при расторжении трудового договора в связи со сменой Учредителя учитывается компенсация в размере шестимесячного среднего заработка данного работника. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую постоянную нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний среднемесячный заработок в течение трех месяцев со дня его перевода, а если в связи с трудовым увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве его семье возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (ст. 184 ТК РФ). При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, либо сокращением численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ

г. Ардон РСО - Алания, реорганизации спортивной школы, уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере прожиточного минимума за каждый отработанный год в системе образования. Также при уходе на пенсию выплачивается выходное пособие, если в системе образования

отработал: 15-20 лет - пятимесячный заработок, от 20- 25 лет - шестимесячный заработок, свыше 25 лет - семимесячный заработок.

- выплата компенсации и выходного пособия производится в течение трех рабочих дней. Днем увольнения считается последний день работы. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге трудовых книжек и вкладышей к ним.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Рабочее время для педагогических работников определяется правилами внутреннего распорядка МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, а также расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми Уставом, трудовым договором, годовым календарным учебным планом - графиком.

4.2. Для педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания в соответствии с Законом РФ «Об образовании» п.5 ст.55 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска:

- для тренеров-преподавателей (МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания) устанавливается в количестве 42 календарных дней;
- для директора - 50 календарных дней;
- для завуча - 50 календарных дней;

- для методиста - 50 календарных дней;
- для заместителя директора по административно-хозяйственной части - 36 календарных дней;
- для технических работников - 28 календарных дней.

4.4. Учебная нагрузка педагогического работника МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания оговаривается на начало учебного года и утверждается директором МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами других конкретных условий МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания и не может превышать 60 академических часов в неделю.

4.6. В случае, когда объем учебной нагрузки тренера - преподавателя не оговорен в трудовом договоре, преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки,

который устанавливается приказом директора МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания

при приеме на работу.

4.7. Трудовой договор может быть заключен на условиях с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и администрацией МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет ребенка- инвалида до 16 лет), в том числе находящегося на ее попечении, или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, когда администрация обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

- уменьшение или увеличение учебной нагрузки в течение учебного года по сравнению с началом учебного года возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение учебных групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение

в производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий

указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен на продолжении работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается на основании п.7 ст. 77 ТК РФ для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие

работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего тренера-преподавателя (продолжительность выполнения работником без его увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в том же учреждении на все время простоя либо в другое учреждение, но в той же местности на срок до одного месяца;

в) восстановлении на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска;

4.8. Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается руководителем МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания по согласованию с тренерским советом спортивных отделений, до ухода педагога в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

При проведении тарификации тренерско-преподавательского состава на начало учебного года объем учебной нагрузки и каждого педагога устанавливается приказом директора МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания по согласованию с тренерским советом, мнение которого, как коллегиального органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

а) у педагогических работников должна сохраняться преемственность групп и объем учебной нагрузки;

б) объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года за исключением случаев, указанных выше данного раздела.

4.9. Учебное время тренера-преподавателя в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания определяется расписанием учебно-тренировочных занятий.

4.10. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется и утверждается администрацией с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения

санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-

преподавателя.

4.11. Педагогическим работникам, а также завучу МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения своей квалификации. Для завуча –

среда, для тренеров-преподавателей - суббота.

4.12. Часы, свободные от учебно-тренировочных занятий, участия во внеурочных мероприятиях, спортивно-массовых мероприятий, предусмотренных планом МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания (заседания педагогических советов, родительских собраний и т.д.) тренер-преподаватель использует по своему усмотрению.

4.13. Ставка заработной платы тренеру - преподавателю устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены).

4.14. Продолжительность учебно-тренировочных занятий устанавливается в соответствии с Уставом МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, Типовым положением МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания только для обучающихся, поэтому перерасчета времени тренеров-преподавателей в академические часы не производится ни в течение года, ни в каникулярный период.

4.15. Педагогическим работникам МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания разрешается работа по совместительству, в т.ч. в порядке внутреннего совместительства как по иной, так и по аналогичной должности, специальности, что можно считать особенностью регулирования труда указанной категории работников в отличие от общего правила в соответствии с которым работодатель вправе разрешить работнику по другому трудовому договору этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

4.16. Продолжительность работы по совместительству педагогических работников не может превышать 18 часов в неделю.

4.17. Директору, его заместителю, разрешается вести учебно-тренировочные занятия в своей школе продолжительностью не более 36 часов, в том, числе в основное рабочее время. Однако количество часов в исключительных случаях может превышать 50 академических часов, если занятия проводятся в группах спортивного и высшего спортивного мастерства.

4.18. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается директором МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания и в соответствии с ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, регулирующие трудовую деятельность.

4.19. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха, приема пищи устанавливаются руководителем МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания. График сменности объявляется работнику под расписку, и вывешиваются на видное место.

4.20. Для некоторых категорий работников, где система требует круглосуточное дежурство, может быть установлен суммированный учет рабочего времени, а в графике работы предусматривается ежедневный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

4.21. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора.

4.22. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

4.23. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в

порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

4.24. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и имеющих детей в возрасте до 14 лет.

4.25. Работники, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, привлекаются к работе в общеустановленные выходные и праздничные дни. Время этой работы, как правило, включается в месячную норму рабочего времени. Выходные дни предусматриваются для них графиком работы. Оплата работы в праздничный день производится в указанном случае в размере одинарной часовой или дневной ставки

сверх месячного оклада (ставки). По желанию работника, работающего в праздничный

день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.26. Работникам в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, для которых установлен суммированный учет рабочего времени, запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющегося работника заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником, и может применять сверхурочные работы только в исключительных случаях.

4.27. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого рабочего или служащего четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.28. При повременной оплате труда работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном размере, а последующие часы - в двойном размере. Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполняется без перерыва.

4.29. Оплата тренерско-преподавательского состава и других категорий работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, ведущих преподавательскую работу, за время работы в каникулярное время производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

4.30. Время работы в каникулярный период не рассматривается как простой не по вине работника.

4.31. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

4.32. За работниками из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, условия оплаты труда также сохраняются.

4.33. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

Отпуска.

В соответствии со ст. 114, ст. 115,116 ТК РФ работникам Постановления Правительства от 1 октября 2002 года № 724 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в двух видах:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска в количестве 28 календарных дней;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для тренерско-преподавательского состава – 42 календарных дня;
- для директора - 50 календарных дней;
- для завуча - 50 календарных дней;
- для методиста - 50 календарных дней;
- для заместителя директора по АХЧ - 36 календарных дней;
- для технических работников - 28 календарных дней;

Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

До истечения 6 месяцев, т.е. авансом, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и в других случаях, предусмотренных ТК или иными федеральными законами.

Отпуск за второй и последующий годы работы может предоставляться в любое время рабочего года, т.е. авансом, в соответствии с очередностью

предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.34. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, регулируется ст. 123 ТК РФ. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков

устанавливается администрацией МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания с учетом необходимости обеспечения нормальной работы спортивной школы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

4.35. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.36. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только в исключительных случаях.

4.37. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска.

4.38. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей, в случаях, предусмотренных законодательством.

4.39. По письменному заявлению работника отпуск должен быть перенесен и в случае, если работодатель не уведомил своевременно (не позднее, чем за 15 дней) работника о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за время отпуска вперед.

4.40. По семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы для:

- участников Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученные при исполнении военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

4.41. Длительный отпуск педагогических работников предоставляется не реже чем через каждые 10 дней непрерывной преподавательской работы и сроком до одного года (порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам определены Приказом Минобразования России от 7 декабря 2000 года № 3570).

- Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не скажется на деятельности образовательного процесса.

- Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также его увольнение по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.
- Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
- Оплата длительного отпуска производится из внебюджетных средств спортивной школы.

4.42. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий;
- отменять, изменять продолжительность учебно-тренировочных занятий;
- удалять обучающихся с учебно-тренировочных занятий;
- курить в помещении и территории МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- присутствие на учебно-тренировочных занятиях посторонних лиц в том числе проверяющих образования, профсоюзных органов, и др. без разрешения учредителя и администрации МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;
- входить в учебные группы после начала учебно-тренировочных занятий. Таким правом в исключительных случаях пользуются только руководитель и его заместитель по учебно-воспитательной работе;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время занятий и в присутствии обучающихся.

Раздел 5. Заработная плата.

Порядок, место и сроки выплаты заработной платы определены ст. 136 ТК РФ.

Исчисление средней заработной платы определяются ст. 139 ТК РФ.

Удержания из заработной платы производятся только в соответствии с ТК РФ ст. 137,138.

1. Месячная ставка заработной платы устанавливается в соответствии с разрядом оплаты труда ЕТС учетом повышения за показатели,

предусмотренные нормативными актами регулирующие деятельность спортивных школ, нормативными актами РСО-Алания, Уставом.

2. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей зависит от числа занимающихся (за подготовку одного занимающегося в процентах), а также за количество часов учебно-преподавательской работы (почасовая оплата труда - при наличии 50 % числа занимающихся без объяснения причин их отсутствия, за исключением летнего периода, когда допускается 50% отсутствия обучающихся по нормативным документам регулирующих деятельность спортивных школ в данный период).

3. Продолжительность одного учебно-тренировочного занятия и норматив оплаты труда определен Уставом МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания.

4. На основании положения о ДЮСШ, нормативно-правовых норм регулирующих деятельность спортивных школ оплата труда отдельных работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания может осуществляться по разрядам предусмотренных требований к квалификации в следующих случаях:

- на два разряда выше - работникам, имеющим ученые степени доктора наук по профилю педагогической деятельности;

- на разряд выше - работникам, имеющим ученые степени кандидат наук по профилю «педагогической деятельности, работникам, имеющим звания «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», работникам, награжденными Почетными грамотами РСО - Алания; Заслуженного работника физической культуры и спорта РСО - Алания, РФ, Заслуженный тренер Республики РФ, «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник физической культуры и спорта».

- Руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного

учебно-тренировочного процесса, тренерам за участие в подготовке высоко – квалифицированных спортсменов, вошедших в состав сборных команд РСО-Алания,

РФ и занявшие места с 1 по 6 на соревнованиях международного, всероссийского уровня, производится надбавки стимулирующего характера, и устанавливаются разряды по наивысшему нормативу квалификационных характеристик;

-Размер надбавок стимулирующего характера за подготовку высококвалифицированного спортсмена:

- для директора - 150 %

- для завуча - 125 %

- для заместителя по АХЧ - 100 %

- для методистов - 100 %

- для спортсменов-инструкторов от 50% до 100% (в зависимости от уровня соревнований)

- для технических и вспомогательных работников - 20 %.

Если в период действия, установленного размера нормативы оплаты труда тренера-

преподавателя и надбавок руководителям и специалистам, служащим, спортсмен улучшил свой спортивный результат, размер надбавок стимулирующего характера увеличивается в два раза и устанавливается новое исчисление срока их действия. Срок действия стимулирующих надбавок - один год. Начало с момента показанного результата на основании выписок из протоколов соревнований или справок республиканского спорткомитета, спортивных федераций.

- Тренер-преподаватель, проработавший со спортсменом менее 2-х лет и передавший его другому тренеру, имеет право на оплату за спортивные результаты воспитанника в течение 2-х лет после передачи, если спортсмен выступает за спортивные организации РСО - Алания.

- В случае выезда тренеров-преподавателей, методистов, инструкторов-методистов с обучающимися в оздоровительные лагеря, на соревнования, сборы за ними сохраняется среднемесячная заработная плата.

- За увеличение объемных показателей МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания более, чем в два раза администрации (директору, завучу, заместителю по АХЧ), производится 100% надбавка к заработной плате.

Раздел 6. Поощрения за успехи в работе.

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в нее и воспитании обучающихся, новаторство в труд и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

- награждение ценным подарком;

- награждение почетной грамотой;

- а также доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера руководителям, специалистам, служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;

- тренерам-преподавателям за участие высококлассного спортсмена, которые определены в Уставе и в Положении МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания;

- за особые трудовые заслуги работники МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

Раздел 7. Дисциплинарные взыскания.

Дисциплина труда - это установленный порядок, без поддержания которого невозможно обеспечить согласованную деятельность в процессе совместного труда работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания. Дисциплина труда требует от работников надлежащего исполнения трудовых обязанностей, закрепленных в настоящем коллективном договоре, трудовым законодательством.

Правила поведения определены правилами внутреннего трудового распорядка для работников МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания должностными инструкциями, графиками работы в спортивной школе.

При исполнении не надлежащим путем своих трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить в соответствии с трудовым законодательством дисциплинарные взыскания к работникам МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания. (ст. 192 ТК РФ).

Порядок применения дисциплинарных взысканий определены в ст. 193 Ж РФ.

Раздел 8. Снятие дисциплинарного взыскания.

Снятие дисциплинарного взыскания происходит в соответствии со ст. 194 ТК РФ.

Раздел 9. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников проходит в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

Раздел 10. Охрана труда.

В соответствии со ст. 209 ТК РФ - определяются основные понятия охраны труда, условия труда, вредный производственный фактор, опасный производственный фактор, безопасные условия труда, рабочее место, средства индивидуальной и коллективной защиты работников организации.

Охрана труда работников организации является основным направлением государственной политики (ст. 210 ТК РФ)

Работодатель, как и работник МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания обязаны в соответствии с законодательной базой соблюдать все требования охраны труда (ст. 211, 214, 219 ТК РФ).

Государство, равно как и работодатель (Учредитель) в соответствии со ст.

220 ТК РФ гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и также обязан обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

Работодатель обязан финансировать мероприятия направленные на улучшение условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ), а в соответствии со ст. 227 ТК РФ производит расследование и учет несчастных случаев, происшедшие с работников на его производстве.

На основании ст. 184 ТК РФ при повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещается его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральным законом (Закон о страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний) и ст. 184 ТК РФ.

Раздел 11. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

Этот раздел коллективного договора соответствует ст. ст. 265 по 271 ТК РФ.

- для несовершеннолетних от 14 до 16 лет работников нормы выработки устанавливаются из норм взрослых работников с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени - 24 часа в неделю;
- для работников от 16 до 18 лет - 36 часов в неделю;
- для учащихся, не достигших возраста 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, - половины нормы рабочего времени, установленной для несовершеннолетних соответствующего возраста (ст. 92 ТК РФ).

Труд работников, не достигших возраста 18 лет, оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

Работодатель за счет собственных средств доплачивает работнику, не достигших возраста 18 лет при условиях:

- нет одного из родителей;
- если находится на иждивении бабушки и дедушки;
- если является круглым сиротой.

Раздел 12. Особенности регулирования труда директора спортивной школы.

Директор - это лицо, которое в соответствии с законом РФ «Об образовании», ТК РФ, учредительными документами осуществляет руководство организации, в том числе выполняет функции ее личного исполнительного органа.

Директор является единственным собственником имущества, которое ему передано в оперативное управление Учредителем (работодателем).

Директор МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания назначается на должность учредителем в соответствии со ст.35, п.4 (1) Закона РФ «Об образовании»: гл. 4п. 1 Положения МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания, утвержденного Главой АМСУ Ардонского района РСО-Алания (он же учредитель).

Права и обязанности руководителя МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания определены Уставом, Положением о МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО - Алания, ТК РФ (ст. 274).

Трудовой договор с директором заключается в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными актами, регулирующие трудовые отношения (гл. 11 ст. 63, ст. 67, ст. 68 ТК РФ).

Условия трудового договора руководителя с Учредителем не могут быть предметом рассмотрения на общем собрании работников спортивной школы.

При заключении трудового договора с директором МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, договор подписывает непосредственно Учредителем (он же работодатель).

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

Директор МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, как правило, работает в условиях ненормированного рабочего дня в соответствии со ст. 119 ТК РФ - работникам с ненормированным рабочем днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 50 календарных дней.

В случае, когда такой отпуск не предоставляется, переработка сверх нормальной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Директору МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания разрешается в соответствии с

Положением о ведение учебно-тренировочных занятий в своей школе, в том числе в основное рабочее время. Количество учебных часов не может превышать 50

академических часов.

В соответствии со ст. 277 ТК РФ директор МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон

РСО-Алания несет полную материальную ответственность за прямой ущерб, причиненный организации.

Директор МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания возмещает убытки, причиненные его виновными действиями. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с законами, предусмотренными гражданским законодательством.

Руководитель несет материальную ответственность как за прямой действительный

ущерб, непосредственно причиненный им, так и за ущерб, возникший в результате действий иными лицами.

На период отсутствия директора МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания (отпуск, командировка, болезнь) его обязанности исполняет заместитель по учебно-воспитательной работе.

Оплата за совмещение производится в соответствии с трудовым законодательством.

Раздел 13. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

Понятие совместительства определено ТК РФ в ст. 282.

Работа по совместительству работниками МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания может выполняться как по месту его основной работы, так и в других организациях, а также в связи с производственной необходимостью в спортивную школу могут приглашаться педагогические работники по совместительству с других организаций.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определены трудовым законодательством.

Для тренеров - преподавателей в МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания (совместителей) норматив оплаты труда утверждается руководителем спортивной школы ежегодно на начало учебного года или календарного года согласно тарификационного списка установленного образца. Месячная ставка заработной платы тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с разрядом оплаты труда по ЕТС, определенным в зависимости от присвоенной квалификационной категории, наличия почетных званий, с учетом возможных надбавок.

Размер норматива оплаты труда тренера- преподавателя зависит от числа занимающихся (за подготовку одного занимающегося в процентах), или за количество часов учебно-преподавательской работы. Почасовая или подушевая система оплаты труда оговаривается в трудовом договоре.

При подушной системе оплаты труда расчет заработной платы производится из 50 % ставки по должностному окладу.

При почасовой оплате труда продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы, т.е. 18 часов в неделю.

Ежегодный, оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора с работниками по совместительству регулируются трудовым законодательством РФ.

Раздел 14. Гарантии и компенсации.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав и свобод социально-трудовых отношений.

Материальная ответственность директора исключается, если ущерб возник в следствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны.

Директор несет ответственность не только за причиненный по его вине ущерб, но и возмещает убытки. При этом расчет убытков осуществляется в соответствии с гражданским законодательством.

Под убытками понимаются: расходы, утрата, неполученные доходы, которое пострадавшее лицо получило при обычных условиях гражданского оборота, если бы его право не было бы нарушено (упущенная выгода). Пострадавшее лицо, по мимо возмещения ущерба имеет право требовать упущенной выгоды в соответствии с

гражданским законодательством и ТК РФ.

Учредитель в соответствии с ТК РФ ст. ст. 164,165 ,167,168 предоставляет гарантии и компенсации в случаях предусмотренных вышеуказанным законодательством.

Учредитель имеет право расторгнуть трудовой договор только на основании трудового законодательства.

Дополнительными основаниями увольнения директора являются: разглашение коммерческой тайны, невыполнение решения общего собрания, причинение убытков руководимому предприятию и работникам школы.

В случае расторжения трудового договора с директором МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания, руководителями структурных подразделений спортивной школы до истечения срока его действия, по решению Учредителя организации, либо уполномоченного Учредителем лица (органа) при отсутствии виновных действий директору выплачивается компенсация в размере двадцати кратного размера среднего месячного заработка за досрочное расторжение с ними трудовых договоров в качестве возмещения морального ущерба + выходное пособие в размере прожиточного минимума за каждый отработанный год в системе образования.

Невыплата работнику такой компенсации расценивается как нарушение порядка увольнения и влечет восстановление работника на работе.

Директор имеет право досрочного расторжения трудового договора, предупредив об этом работодателя в письменном виде не позднее, чем за один месяц.

Свое решение в течение одного месяца руководитель МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания может изменить решение и отозвать заявление о расторжении трудового договора.

В случае расторжения трудовых договоров с руководителями структурных подразделений в связи со сменой собственника новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже шестимесячного заработка работников.

При реорганизации МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания либо ликвидации спортивной школы и в связи с этим прекращением трудового договора с руководителем спортивной школы и с руководителями структурных подразделений работодатель (Учредитель) выплачивает компенсацию вышеперечисленным работникам в размере не ниже шестимесячного среднего заработка.

Не выплата вышеуказанных компенсаций работникам в течение трех рабочих дней предусматривает штрафные санкции в двойном размере невыплаченных компенсаций.

Всем работникам МБУ ДО ДЮСШ г. Ардон РСО-Алания производить 100% оплату больничных листов по временной нетрудоспособности в независимости от стажа работы и заработной платы в месяц.

Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с использованием ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав могут носить как нематериальный (сохранение места работы, должности, предоставление другой работы), так и материальный

(сохранение среднего заработка на период учебного отпуска, ежегодного отпуска, служебной командировки) характер.

Случаи предоставления гарантий и компенсаций определены ст. 165, 167, 168, 169 ТК РФ. Гарантии и компенсации производятся за счет работодателя в соответствии с ТК РФ и коллективным договором.

Раздел 15. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатели обязаны соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты о труде, коллективный договор, соглашения и условия трудовых договоров, заключаемых с работниками. Несоблюдение

принципа законности в сфере труда, нарушение трудовых прав работников служит основанием для привлечения руководителей и иных должностных лиц организации к ответственности:

- дисциплинарной;
- материальной;
- административной;
- уголовной.

Государственным инспекторам труда предоставлено право предъявлять работодателям обязательные предписания о привлечении нарушителей законов и иных нормативных актов о труде к дисциплинарной ответственности или отстранении их от работы в установленном порядке (ст. 376 ТК).

Госгортехнадзор России вправе вносить компетентным органам обязательные представления об освобождении правонарушителей от занимаемой должности в установленном порядке.

Привлечение к дисциплинарной ответственности за нарушение законов и иных нормативных правовых актов о труде осуществляется правилами, предусмотренными в ст. 192-195 ТК РФ (см. комментарии к ним).

О материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику, см. гл. 37 ТК и комментарии к содержащимся в ней статьям.

Вред, причиненный работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при использовании ими своих трудовых обязанностей, возмещается в соответствии с Законом о страховании несчастных случаев и профессиональных заболеваний (см. ст. 184 ТК РФ и комментарии к ней).

За нарушение законодательства о труде и охране труда предусматривает административную ответственность в виде денежного штрафа в размерах предусмотренных ТК РФ и Постановлением Минтруда России от 14 февраля 2001 года №19, ст.143 УК, ст.145 УК устанавливает уголовную ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение.

В соответствии со ст. 363 ТК РФ, лица препятствующие осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания несут ответственность, установленную федеральными законами.

Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, (ст. 386 ТК РФ).

Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об

увольнении - в течении одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи ему трудовой книжки.
Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, в течение одного года со дня обнаружения причиненного вреда.

Пронумеровано
Пронумеровано
21 лист.

