

Принято

общим собранием работников
МКУДО "Щучанская ДЮСШ"
Протокол №2 от «6» ноября 2015 г.
Председатель собрания Астапов Л.Н.

Утверждаю

Директор МКУДО
«Щучанская ДЮСШ»
Э.Ф.Сулейманов
«9» ноября 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого учреждения дополнительного образования
«Щучанская детско-юношеская спортивная школа»
г. Щучье

на период с 9.11.2015 г. по 9.11.2018 г.

Подписи сторон:

ОТ «РАБОТОДАТЕЛЯ»
Директор МКУДО
"Щучанская ДЮСШ"

_____/Э.Ф.Сулейманов/
«9»_ноября_2015 г.

**Председатель собрания
педагогического коллектива
МКУДО "Щучанская ДЮСШ"**

Тренер-преподаватель

_____/Астапов Л.Н. /
«9»_ноября_2015 г.

Содержание.

1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения	3
3. Охрана труда и здоровья	6
4. Оплата труда	7
5. Рабочее время и время отдыха	7
6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников	9
7. Контроль за выполнением Коллективного договора	10

Приложения:

Приложение № 1. «Правила внутреннего трудового распорядка МКУДО «Щучанская ДЮСШ».

Приложение № 2. «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МКУДО «Щучанская ДЮСШ»

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Щучанская детско-юношеская спортивная школа» г. Щучье (далее — Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными нормативными правовыми актами и направлен на:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;
- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;
- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

работники — лица, работающие по трудовому договору в Учреждении;

директор Учреждения — представитель работодателя.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

1.9. Действие коллективного договора. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными актами, Коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию и соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

2.4. Трудовой договор, как правило, подписывается с работником на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя со спортсменами-инструкторами и тренерами-преподавателями на основании ст.348.2

Трудового кодекса РФ, с заместителями руководителя и главным бухгалтером Учреждения на основании ст. 59 Трудового кодекса РФ.

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

2.6. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается директором Учреждения. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, для которых Учреждение является местом основной работы, как правило, учитываются профессиональные данные тренера-преподавателя, итоги их работы за год и преемственность групп.

2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года возможны только:

1). по взаимному согласию сторон;

2). по инициативе работодателя в случаях:

- сокращения количества групп или уменьшения количества часов по учебному плану;
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в Учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, стихийных бедствий и в других случаях);

- восстановление на работу тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении вакантную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу (ст. 74 Трудового кодекса РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.9. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

2.10. Работодатель обязан отстранить (не допустить) работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 Трудового кодекса РФ.

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование);

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами Российской Федерации.

2.11. Прекращение трудового договора с работником по общим основаниям может производиться только в соответствии с главой 13 Трудового кодекса РФ:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, в соответствии с медицинским заключением.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным федеральными законами РФ.

2.12. Перевод на другую работу осуществляется в соответствии со ст.72 Трудового кодекса РФ.

2.13. Работодатель обязуется уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 Трудового кодекса РФ).

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

2.14. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) Трудового кодекса РФ, имеют:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- лица, награжденные государственными наградами.

2.15. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении такой возможности.

2.16. Работникам, высвобождаемым из Учреждения при расторжении трудового договора в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности штата, сохраняется заработная плата на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник зарегистрирован в органах службы занятости и не был ими трудоустроен.

2.17. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием занимаемой должности вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом на военную службу или направлением на альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшим эту работу.

3. Охрана труда и здоровья

3.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих

производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключено Соглашение по охране труда (Приложение № 3).

Работодатель обязуется предусмотреть денежные средства на мероприятие по охране труда, определённые Соглашением.

3.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов;
- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- приобретение и выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проведение инструктажа по охране труда на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) за счет средств Учреждения;
- недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

3.3. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 Трудового кодекса РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.2. Заработная плата выплачивается за выполнение функциональных обязанностей предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца и окончательного расчета за месяц устанавливаются 22 числа текущего месяца и 07 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, соответственно.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

4.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

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

4.6. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором.

4.7. Работники Учреждения имеют право на выплаты стимулирующего характера.

4.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и закрепляются в Положении о выплатах стимулирующего характера (Приложение №2).

4.9. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом директора.

4.10. Работодатель обязуется:

- при прекращении трудового договора производить выплату всех сумм, причитающихся работнику, в день увольнения;
- удержания из заработной платы производить в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работники Учреждения имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени в неделю (ст.92 Трудового кодекса РФ), не более 36 часов для тренеров-преподавателей (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

5.2. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- расписанием занятий, графиками сменности и работ;
- условиями трудового договора;
- должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.3. Для работников, не достигших возраста 18 лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- в возрасте от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю;
- в возрасте от 15 до 16 лет, а так же от 14 до 15 лет — не более 24 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время представляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 Трудового кодекса РФ).

5.5. Режим рабочего времени и отдыха закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графике работы, расписании занятий и т.д.) - ст.ст. 100, 104, 105, 108-110 Трудового кодекса РФ.

При составлении указанных локальных актов не должна быть превышена установленная продолжительность ежедневной работы (ст.94 Трудового кодекса РФ) или установленная продолжительность рабочего времени за учетный период (ст. 104 Трудового кодекса РФ).

5.6. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, для них устанавливается ненормированный рабочий день. Список должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор;
- заместитель директора по УВР;
- тренер-преподаватель.

5.7. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст.60.1. Трудового кодекса РФ). Исключение составляют тренеры-преподаватели и спортсмены – инструкторы, которые обязаны получить разрешение работодателя по основному месту работы на основании ст. 348.7 Трудового кодекса РФ.

5.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников - 20 часов (ст.284 Трудового кодекса РФ).

5.9. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников. Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

5.10. Работникам предоставляется обеденный перерыв не более одного часа, перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.11. Работники Учреждения имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ);

- ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дня для педагогических работников (ст.115 Трудового кодекса РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 рабочих дня для работников с ненормированным рабочим днем (ст. 119 Трудового кодекса РФ).

Право на использование отпуска появляется у работника не позднее шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения уполномоченного представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.13. Ежегодный отпуск может быть по взаимному согласию разделен на части, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней, а вторая часть отпуска должна быть использована в течение текущего рабочего года.

5.14. Отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) – ст.ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

5.15. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст.124 Трудового кодекса РФ).

5.16. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя (ст. 126 Трудового кодекса РФ).

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) – ст. 127 Трудового кодекса РФ.

5.18. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с переездом на новое место жительства, для проводов детей в армию, при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности - до 5 календарных дней;

Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению работников может присоединиться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст.263 Трудового кодекса РФ).

6. Профессиональная подготовка, повышение квалификации работников.

6.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

6.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников определяются работодателем с учетом мнения тренерского совета Учреждения.

6.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.5. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7. Контроль за выполнением Коллективного договора.

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

7.2. В соответствии со ст. 51 Трудового Кодекс РФ контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами указанных договоров о труде, их представителями, соответствующими органами по труду.

7.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица подвергаются штрафу в размере и в порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).