

Коллективный договор работников
Муниципального автономного образовательного
учреждения г. Дубны Московской области
Детско – юношеской спортивной школы
«Волна» (МАОУДОД ДЮСШ «Волна»)
на **2013 - 2016** гг.

От работодателя:

Директор
МАОУДОД ДЮСШ «Волна»

_____ П.А. Прох

От работников:

Представитель трудового
коллектива
МАОУДОД ДЮСШ «Волна»

_____ Д.А. Кузьмина

2012 год.

Оглавление:

I. Общие положения	3-4
II. Трудовой договор	4-5
III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.	5
IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.	6
V. Рабочее время и время отдыха.	6-7
VI. Оплата и нормирование труда.	7-8
VII. Охрана труда и здоровья.	8-9
VIII. Гарантии деятельности представительного органа трудового коллектива ДЮСШ «Волна».	9-10
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	11

Приложения:

1. Положение об оплате труда работников ДЮСШ «Волна»;
2. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда;
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
4. Правила внутреннего трудового распорядка;

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей г. Дубны Московской области детско – юношеской спортивной школе «Волна» (ДЮСШ «Волна»);

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДЮСШ «Волна» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- **работники**, в лице их официального представителя – Кузьминой Дарьи Александровны, выбранной на общем собрании работников;
- **работодатель**, в лице директора ДЮСШ «Волна» - Проха Павла Александровича.

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 7 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положение Коллективного Договора.

1.6. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении, учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного Договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

1.15.1. Положение об оплате труда работников ДЮСШ «Волна» (приложение №1).

1.15.2. Соглашение на проведение мероприятий по охране труда (приложение №2).

1.15.3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение №3).

1.15.4. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение №4).

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников:

- учет мнения представительного органа работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, затрагивающих интересы работников, а так же вопросам, предусмотренным ч.2. ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора и контроль за его исполнением;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с разделом III ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ДЮСШ «Волна» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор с работником может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда; (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы ДЮСШ, изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

2.4. В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не

зависящими от воли Сторон.

2.5. О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

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

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным Договором, Уставом ДЮСШ «Волна», Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ(ст.77-84 ТК РФ) и иными Федеральными Законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.1.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа трудового коллектива и тренерским советом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию тренеров – преподавателей не реже, чем один раз в пять лет в соответствии с законодательством.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах в ДЮСШ «Волна».

3.2.4. 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. Оплатить ему командировочные расходы (суточные, проживание, проезд) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном (ст.173 – 176 ТК РФ).

3.2.6. Организовать проведение аттестации тренеров - преподавателей в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям ставки заработной платы со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган 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. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ДЮСШ «Волна» (ст.91 ТК РФ) (приложение № 4), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников, а также условиями трудового договора.

5.2. Для тренеров – преподавателей учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для всех остальных работников – не более 40 часов в неделю. (ст.333 ТК РФ).

5.3. Для тренеров – преподавателей за переработку устанавливается ставка рабочего времени в объеме 18 часов в неделю. Общая продолжительность рабочего времени тренеров – преподавателей определяется на основании педагогической нагрузки в неделю.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по

письменному распоряжению работодателя.

5.6. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.8. Очередность отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 – 125 ТК РФ.

5.10. **Работодатель обязуется:**

5.10.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- директору, заместителю директора по учебно-спортивной работе, заместителю директора по спортивно-массовой работе, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется ежегодный отпуск в размере 42 календарных дня;

- руководителю подразделения, специалистам, техническому персоналу предоставляется ежегодный отпуск в размере 28 календарных дней.

5.10.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника (ст.128 ТК РФ).

5.10.3. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю – суббота и воскресенье.

5.11. График работы тренеров – преподавателей, графики сменности, работы в выходные и не рабочие праздничные дни утверждаются приказами директора учреждения в порядке, установленном действующим законодательством.

VI. Оплата труда и нормирование труда.

6. **Стороны исходят из того, что:**

6.1. Заработная плата работникам ДЮСШ выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Заработная плата работников учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, доплаты.

6.2. Начисление заработной платы производится согласно Положения об оплате труда работников ДЮСШ «Волна».

6.3. Работникам учреждения, с учетом показателей результатов труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников могут устанавливаться приказом директора в пределах выделенных на эти цели ассигнований.

6.4. Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10-е и 25-е число текущего месяца.

6.6. Заработная плата Работнику по его заявлению может выплачиваться путем перечисления на указанный Работником счет в банке. Все расходы, связанные с таким перечислением производятся за счет Работодателя.

6.7. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размер; ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

VII. Охрана труда и здоровья работников.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников ДЮСШ «Волна» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Проводить в МАОУДОД ДЮСШ «Волна» аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, установленные с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни, своего здоровья и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим.

7.4. Проводить проверку знаний работников учреждения по охране труда не реже одного раза в год на начало учебного года.

7.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, положений, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

7.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно утвержденных нормативов, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение № 3).

- 7.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (по утвержденной форме Н1).
- 7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должностям согласно штатного расписания и характеру выполняемых в учреждении работ, с учетом мнения представительного органа работников (ст.212 ТК РФ).
- 7.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.12. Создать в МАОУДОД ДЮСШ «Волна» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.
- 7.13. Осуществлять совместный с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 7.14. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка согласно статьи 212 ТК РФ.

VIII. Гарантии деятельности представительного органа трудоу коллектива ДЮСШ «Волна».

8. **Стороны договорились о том, что:**
- 8.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения или иной формы воздействия в отношении любого работника.
- 8.2. Представительный орган трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).
- 8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 8.4. Работодатель обязан предоставить представительному органу трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, поведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 8.5. Взаимодействие руководителя с представительным органом работников осуществляется посредством:
- учета мнения представительного органа работников, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- 8.5.1. С учетом мнения представительного органа работников производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего распорядка;
- составление сменности работ(ст.103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
- установление графиков и очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников.
- утверждение должностных обязанностей работников;
- изменение условий труда:
 - распределение учебной нагрузки;
 - установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда.

8.5.2. С учетом мотивированного мнения представительного органа работников производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- Сокращение численности или штата работников организации;
- Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде: прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- Повторное в течение одного года грубое нарушение работником устава ДЮСШ «Волна»;
- Применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающего, воспитанника.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет Коллективный Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Стороны осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного Договора на общем собрании работников 1 раз в год.
- 9.4. Рассматривают в трёхдневный срок все возникающие в период действия Коллективного Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.6. Настоящий Коллективный Договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

