

От работников :

Председатель совета
работников МБУДО
«ДЮСШ по горным лыжам»

 Шелопутин Е.В.

«24» 05 2018 г.

От работодателя:

Директор МБУДО
«ДЮСШ по горным лыжам»



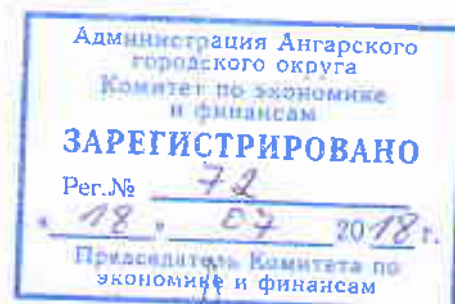
 А.В. Новиков

«24» 05 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа по горным лыжам»

на 2018 - 2021 год





У.П. МIRONOVA

АНГАРСК 2018

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего коллективного договора (далее – договор) являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по горным лыжам» в лице директора Новикова Леонида Владимировича, именуемого далее «Работодатель», и работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по горным лыжам», в лице Председателя совета коллектива работников Шелопугина Евгения Викторовича, действующего на основании протокола общего собрания работников от 02.03.2018 № 25, именуемый в дальнейшем «Совет».

Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с действующим законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, и иные вопросы.

Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

Настоящий договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

Во исполнение настоящего договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель обязуется:

2.1. В соответствии со ст. 68 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) при приеме на работу знакомить работников (под роспись) с локальными актами Учреждения, соблюдение которых обязательно для работников и Работодателя:

- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда;
- положениями о выплатах стимулирующего и компенсационного характера;
- нормативными актами по охране труда и пожарной безопасности;
- условиями настоящего договора.

Тренеры-преподаватели спортсмены-инструкторы помимо перечисленных локальных актов в обязательном порядке знакомятся под роспись с Уставом Учреждения.

2.2. Заключать трудовые договоры с вновь принимаемыми работниками в письменной форме и в полном соответствии с действующим трудовым законодательством и настоящим договором (форма утв. в Приложении № 3 распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р). При оформлении

трудового договора наименование должности (профессии) работника указывать в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.

В соответствии со статьей 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, только в письменной форме.

2.3. В соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ заключать срочные трудовые договора только в тех случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями и спортсменами-инструкторами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельности для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте.

Обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом-инструктором являются условия :

- об обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом-инструктором дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;
- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена-инструктора в спортивных соревнованиях под руководством тренера-преподавателя;
- обязанности спортсмена-инструктора соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена-инструктора принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена-инструктора не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы (далее – допинговые средства), проходить допинговый контроль;

2.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации в соответствии со статьей 179 ТК РФ, предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

2.6. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:

- увольнения беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- увольнения одиноких матерей, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
- и других лиц в соответствии со статьей 261 ТК РФ.

2.7. При высвобождении работников по основаниям, предусмотренным пунктами 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, предоставляются следующие гарантии и компенсации в соответствии со статьей 180 ТК РФ;

- при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в соответствии с частью 3 статьи 81 ТК РФ.
- о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения;
- выплачивать работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными обязанностями работников, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 (сорок) часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от 14 до 15 лет – 4 часа;
- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой:
 - в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа,
 - в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

3.3. Применяется следующая продолжительность рабочей недели для техников по техническим видам спорта, водителя автомобиля:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье в весенний, летний, осенний периоды;
- шестидневная рабочая неделя с выходным днем в понедельник.

3.4. Для тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов учреждения

устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательства РФ шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём:

- в понедельник в зимний период;
- в воскресенье в весенний, летний, осенний периоды.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается расписанием занятий с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Расписание занятий разрабатывается не позднее, чем за месяц до начала учебного года. Расписание составляется с учётом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени тренера-преподавателя.

Для тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов учреждения устанавливается разъездной характер работы, так как они осуществляют регулярные служебные поездки в соответствии с календарным планом спортивных мероприятий.

3.5. В учреждении рабочий день начинается в 09.00 часов и заканчивается в 17.30 часов.

Перерыв на обед в учреждении для работников устанавливается с 13.00 до 13.30 часов.

На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени, перечень данных должностей является приложением к настоящему договору (приложение № 1).

3.6. Рабочий день водителя автомобиля, работающего на автобусе, занятом перевозкой работников и обучающихся начинается в 8.00 и заканчивается в 18.30 с перерывом на обед и отдых с 12.30 до 14.00.

3.7. В соответствии со статьей 335 Трудового кодекса РФ педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком один год. порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном Федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики в сфере образования.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы.

3.8. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме сторожей, работающих по сменному графику).

3.9. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени; если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель