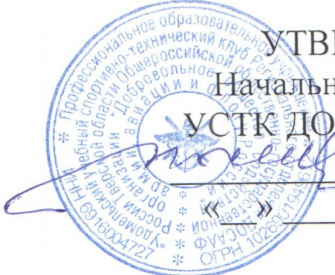




**Профессиональное образовательное учреждение
«Удомельский Учебный Спортивно-Технический Клуб Регионального отделения
ДОСААФ России Тверской области
Общероссийской общественно-государственной организации
Добровольное Общество Содействия Армии, Aviации и Флоту России»**

УТВЕРЖДАЮ
Начальник Удомельского
УСТК ДОСААФ России
Н.В. Петров
2016 г



Коллективный д о г о в о р

2016г.
г. Удомля

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2 Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - Удомельский учебный спортивно-технический клуб Тверской областной организации ДОСААФ России, именуемый далее «Работодатель» в лице начальника Петрова Николая Васильевича, и

- работники организации, именуемые далее «Работники».

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе; - установлению прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условиями коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере, причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

- 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 Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами.

Работники обязуются:

- соблюдать внутренний трудовой порядок, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- повышать свою квалификацию;
- добиваться повышения уровня жизни, улучшения условий труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые предложения не встречают согласия другой стороны.
- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7 Коллективный договор заключен на срок (не более 5-и лет) и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 5-и лет.

1.8 По взаимному согласию сторон в течении срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.9 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Соглашением и настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

2. ОПЛАТА ТРУДА

Исходя из того, что оплата труда гарантируется Конституцией Российской Федерации, работодатель обязуется:

2.1 Производить оплату труда работников в строгом соответствии с действующим законодательством, утвержденными штатами, штатными перечнями и нормативами, должностными окладами (ставками).

2.2 Разряды оплаты труда рабочих общепрофессиональных профессий устанавливаются Работодателем в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками в зависимости от сложности выполняемых работ.

2.3 При изменении размеров и системы оплаты труда в недельный срок со дня поступления соответствующих документов доводить их до работников.

2.4 Заработную плату выплачивать два раза в месяц 10 числа и 20 числа каждого месяца. В случае отсутствия финансирования на заработную плату принимать незамедлительные меры, установленные законодательством и приказами Министерства Образования Российской Федерации и информировать об этом работников.

В случае задержки заработной платы свыше 15 дней не препятствовать индивидуальным и коллективным действиям работников, по защите своих прав в соответствии с действующим законодательством.

✓ 2.5 Выплачивать ежемесячные надбавки к должностному окладу:

- персональный повышающий коэффициент. Устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности выполняемой работы;

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы в организации;

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

- выплачивать ежемесячное премирование в размере 25 % от месячного должностного оклада без издания дополнительного приказа начальника.

2.6. Выплачивать выплаты компенсационного характера.

2.7 Утверждать ежегодно фонд материального стимулирования и материальной помощи.

2.8 Выплачивать единовременное денежное вознаграждение за добросовестное выполнение должностных обязанностей по итогам календарного года в размере 2-х должностных окладов, согласно ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2 Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных 74 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.4 В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника порученной работе. Условие об испытаниях должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, гл. бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

3.5 Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше шести месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6 Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяется Работодателем.

3.7 Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

3.8 Работодатель создает работникам, совмещающим работу с обучением, благоприятные условия труда.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ

4.1 Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2 Увольнение работников, производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) в соответствии со ст.373 Трудовым Кодексом Российской Федерации .

4.3 Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:
временное ограничение приема кадров;
перемещение работников внутри организации на освободившиеся рабочие места;
отказ от совмещения должностей (профессий);
по согласованию с работниками перевод их на неполное рабочее время с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца; ограничение круга совместителей.

4.4 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.5 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:
лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии); лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
одинокие матери, отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста; работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
первоочередники на улучшение жилищных условий;
лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.6 О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1, 2 ст.81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора (контракта) без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7 Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.8 Лица, уволенные с работы по сокращению штата или численности работников, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

4.9 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

5.2 Для работников организации устанавливается следующая продолжительность рабочей недели:

40 часов (исключение – ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.3 Учет всего рабочего времени (с особым выделением времени работы с вредными условиями труда, в праздничные и выходные, сверхурочные и ночное время) вести в структурных подразделениях с отметкой в таблице учета использования рабочего времени.

5.4 Право на условиях неполного рабочего времени и выбор его режима имеют: беременные женщины; женщины, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи (ст.93 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом установление рабочего времени менее 4 часов в день или 20 часов в неделю запрещается.

5.5 Работа в сверхурочное время допускается в исключительных случаях, предусмотренных законом, с учетом мнения профкома и с оформлением установленным порядком (ст.97-99 Трудового Кодекса Российской Федерации)

5.6 Режим работы лиц, принятых по совместительству определяется в каждом конкретном случае при заключении трудового договора по представлению руководителя структурного подразделения, с указанием в приказах о приеме на работу режима работы.

5.7 Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.8 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.9 По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

5.10 Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается:

28 календарных дней (ст.115 Трудового Кодекса Российской Федерации)

5.11 Отзыв работника из ежегодного отпуска допускается в исключительных случаях и только по согласованию с работником, с обязательным оформлением приказом по организации.

5.12 Кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам (свадьба, рождение ребенка, переезд и т.д.) и другим обоснованным уважительным причинам предоставляется работнику, подавшему заявление, по согласованию сторон. Помимо лиц, которым это право предоставлено законодательством (ст.128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

