**Представитель работников -**

Председатель Совета трудового коллектива

ПОУ «Ломоносовская АШ ДОСААФ России»



/Чиченко О.В./

«16» мая 2016г.

**Представитель работодателя -**

Начальник ПОУ «Ломоносовская АШ ДОСААФ России»

 / Володин С.Ю./

«16» мая 2016 г.

**Коллективный договор**

**Профессионального образовательного учреждения «Ломоносовская автомобильная школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»** **на 2016-2019 годы.**

**Утверждён**

На общем собрании работников

Профессионального образовательного учреждения

«Ломоносовская автомобильная школа

Общероссийской общественно-государственной

организации «Добровольное общество

содействия армии, авиации и флоту России»

Протокол № 5 от « 16» мая 2016 года

2016г.

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Профессиональном образовательном учреждении «Ломоносовская автомобильная школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»(далее- Учреждение), устанавливающим дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии, льготы и преимущества для работников и взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

* Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) от 30 июня 2006 года № 197-ФЗ;
* Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года № 195-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
* Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 273- ФЗ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (с изменениями и дополнениями);
* Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* **Работники** в лице уполномоченного в установленном порядке представителя **Чиченко Олега Владимировича** – председателя Совета трудового коллектива Профессионального образовательного учреждения «Ломоносовская автомобильная школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России».
* **Работодатель** в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя **Володина Сергея Юрьевича** **–** начальника Профессионального образовательного учреждения «Ломоносовская автомобильная школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»;

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 3 (трёх) дней со дня его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ). При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на них обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленным ТК РФ (ст. 38 ТК РФ).

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива ТК РФ (ст. 53 ТК РФ):

-Учёт мнения Совета трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

1.14. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует 3 (три) года (ст. 43 ТК РФ).

**II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями и 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.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор в Учреждении может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, стимулирующие выплаты и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора преподавательского состава допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (курсантов), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение оптимизации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

2.6. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора основного преподавательского состава допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные локальными нормативными актами Учреждения.

2.8. 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.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения и локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ), федеральными законами и двусторонней договорённостью данного коллективного договора. В рамках коллективного договора стороны определили сроком окончания трудовых договоров в Учреждении для женщин – 55 лет, для мужчин – 60 лет. В случае, если работник имеет желание продолжить работу в Учреждении, по ходатайству трудового коллектива, с ним может быть заключен срочный трудовой договор или гражданско-правовой договор оказания образовательных услуг.

2.11. Организация защиты персональных данных работников возлагается на Работодателя (Глава 14 ТК РФ) и осуществляется в соответствии с требованием Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ О персональных данных и Положения о защите персональных данных в Учреждении **(Приложение № 1)**,

**III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель, по согласованию с Педагогическим советом, определяет формы, сроки, место и условия профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Предоставлять возможность для повышения квалификации педагогических работников один раз в пять лет за счёт Учреждения .

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить 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).

3.3.5. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива 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).

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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 (двух) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, не достигших пенсионного возраста.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- молодые специалисты с высшим образованием, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, календарным учебным графиком образовательной программы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается 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.

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 также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных локальными нормативными актами.

Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по пись­менному распоряжению работодателя.

5.8. 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.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном локальными нормативными актами Учреждения.

5.10. При проведении парково-хозяйственных дней пер­сонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих спе­циальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, совершенствование УМБ и др.), в пределах установленного им рабочего вре­мени.

5.11.Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Для педагогических работников – предоставляется удлиненный оплачиваемый отпуск.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц:

* Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам;
* работникам в возрасте до восемнадцати лет;
* также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

-занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

-с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ**.**

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 1 день;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу-1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;

- для проводов детей в армию - 1 день;

- в случае свадьбы работника- 3 дня (детей работника- 2 дня);

- на похороны близких родственников - 2 дня;

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 2 дня;

- работающим инвалидам - 1 день;

- 1 сентября — имеющим детей в возрасте до 12 лет;

- для садово-огороднических работ при посадке и уборке урожая – 1 день.

5.12.3. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок не более трёх месяцев по соглашению между работником и работодателем.

5.12.4. Предоставлять педагогическим работникам ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью определяемой Учредителем и на основании Положения об отпусках в Учреждении;

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.15. Дежурство педагогических работников по учреждению устанавливается приказом начальника учреждения по мере необходимости.

**VI. Оплата и нормирование труда**

6.1. В части оплаты труда Стороны договорились:

6.1.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании: Руководства по оплате труда работников образовательных учреждений и других организаций ДОСААФ России, Положения об условиях оплаты труда разработанным в соответствии с Трудовым и Гражданским кодексами Российской Федерации, Федеральными законами от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и от 12 января 1996 г. N 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», [постановлением](garantf1://551.0/) Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. N 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)», [приказом Министерства экономического развития и торговли РФ от 2 марта 2005 г. N 49 «Об утверждении примерного трудового договора с руководителем федерального государственного унитарного предприятия](garantf1://88227.0/)».

6.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях). Иная форма оплаты труда в Учреждении не приемлема.

6.1.3. Выплачивать заработную плату не реже , чем два раза в месяц в кассе Учреждения, до 5-го и до 20-го числа каждого месяца, либо перечислять на его зарплатную карту за счет работодателя.

6.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения трудового коллектива(ст. 372 ТК РФ).

6.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

6.1.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда в Учреждении и включает в себя: должностной оклад, повышающие коэффициенты к окладу, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.1.7. Общий годовой фонд оплаты труда в учреждении с учетом обязательных начислений не может превышать 65 процентов от объема поступающих доходов из всех финансовых источников, выплаты стимулирующего характера не являются постоянными и выплачиваются при наличии в Учреждении денежных средств на эти цели. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не более 30 процентов средств на оплату труда.

6.1.8. Размеры доплат стимулирующего характера устанавливаются администрацией учреждения с учётом мнения трудового коллектива.

6.1.9. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы преподавателям, не имеющим полной учебной нагрузки, в случаях, предусмотренных постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений», при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой. Преподаватели предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

6.1.10. Оплата труда работникам в условиях, отклоняющихся от нормальных осуществляется в соответствии с требованием ТК РФ (Глава 21) и локальными нормативными актами Учредителя и Учреждения.

6.1.11. Привлечение работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с их письменного согласия работника.

Работа в выходные и праздничные дни может оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.1.12. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.1.13. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

6.1.14. Работодатель обязуется:

6.1.14.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ).

6.1.14.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

6.1.14.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя заработную плату в полном размере.

6.1.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, соответствия с требованием руководящих документов фондов, начислений и иных финансовых операций несет Работодатель. Персональная ответственность при этом возлагается на главного бухгалтера Учреждения.

6.1.16. Конкретный размер всех видов выплат работникам определяется соглашением сторон трудового договора(дополнения к трудовому договору) и не определяется верхней границей.

6.1.17. Юбилярам (десятилетия) и достигшим пенсионного возраста работникам при наличии средств в организации, решением Работодателя, возможно производить единовременную выплату при стаже работы в Учреждении:

до одного года - половину должностного оклада;

от одного до пяти лет - один должностной оклад;

свыше пяти лет - два должностных оклада.

6.1.18. Работникам Учреждения в течении календарного года может оказываться материальная помощь в размере одного-двух месячных должностных окладов, решением Работодателя с учётом личного вклада каждого и при наличии денежных средств в организации.

6.1.19. Установить ежемесячные отчисления на представительские расходы в размере двух МРОТ, принятого в Учреждении.

6.1.20. Установить ежемесячные отчисления на проведение спортивно-технических мероприятий, решение уставных задач, стимулирования лучших учащихся и сотрудников в размере до двух МРОТ , принятого в Учреждении.

6.2. В области нормирования труда стороны договорились:

6.2.1. Установленные нормы труда утверждаются начальником Учреждения с учётом мнения трудового коллектива и не могут ухудшать положение работников Учреждения в соответствии с требованием законодательства об образовании и Руководством по организации образовательного процесса в учебных организациях ДОСААФ России.

6.2.2. Замена и пересмотр норм труда без изменения организационно-технических условий, изменения учебных программ и внедрения новых образцов техники недопустимы;

6.2.3. Работодатель обязуется:

- извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ);

- проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда.

6.2.4. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

6.2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении, но не менее 72 часов учебной нагрузки в месяц (для преподавателей).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный (календарный) год преподавателей, мастеров производственного обучения вождению и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается начальником Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного (календарного) года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

6.2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по образовательным программам и сокращения численности учащихся.

В зависимости от наполняемости учебных групп учебная нагрузка может изменяться в течении года.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Допускается увеличение учебной нагрузки для преподавательского состава по обоюдному согласию сторон на условиях внутреннего совместительства или на условиях гражданско-правового договора заключаемого между Работодателем и педагогическим работником.

6.2.7. Преподавательская работа лицами, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателям.

6.2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни может осуществляться по ходатайству педагогического совета.

6.2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателям в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения наполняемости учебных групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью: увеличения объёма оказываемых услуг или 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, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателям, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

6.2.11. Рост заработной платы работников за счет индексации не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

**VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. По обращению педагогических работников приобретает необходимую книгоиздательскую продукцию и периодические издания, необходимые для обеспечения учебного процесса. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств может осуществлять выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении по вине Работодателя;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.3. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств и других источников дохода создает фонды для усиления мер социальной поддержки и обеспечения дополнительных, по сравнению с действующим законодательством и предусмотренных в настоящем разделе, льгот и гарантий.

7.4. Устанавливает доплаты из фонда стимулирования:

- работникам учреждения, удостоенным ведомственных почетных званий, а также награжденным ведомственными знаками отличия, в пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств;

7.5. В пределах средств, выделенных на оплату труда, а также за счет внебюджетных средств устанавливает премии для творчески работающих преподавателей.

7.6. Производит увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения Совета трудового коллектива.

7.7. Оказывает материальную помощь работникам учреждения, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.).

7.8. Оказывает содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

7.9. Создаёт условия для организации питания работников, оборудует для них комнаты отдыха и личной гигиены.

7.10. Устанавливает иные дополнительные гарантии, меры социальной поддержки, льготы, выплаты, используя права, предоставленные законом.

7.11. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.12. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения для повышения образовательного уровня по родственной специальности, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статьи 173-177).

7.13. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представительному органу трудового коллектива.

7.14. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют работники, вносящие больший вклад в деятельность Учреждения. Другие критерии (возраст, стаж, и т.п.) не рассматриваются.

7.15. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.16. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- ограничивает (не использует) или сокращает прием работников совместителей из вне;

- приостанавливает наем новых работников;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

7.17. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию.

**VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права на основании Положения об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процессав Учреждении заключает Соглашение по охране труда**,** с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводит в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с трудовым коллективом, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются члены Совета трудового коллектива и комиссия по охране труда.

8.1.3. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.4. Разрабатывает, утверждает и организует доведение инструкций по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с Советом трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.1.5. Организует информирование работников о принятии новых актов по охране труда в Учреждении.

8.1.6. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

8.1.7. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.1.8. Совместно с Советом трудового коллектива разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение .

8.1.9. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

8.1.10. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.1.11. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.

8.1.12. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.1.13. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.1.14. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

(При понижении температуры ниже 170С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Совета трудового коллектива переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже +140С в помещении занятия прекращаются, а так же при температуре выше +27 и ниже – 18 занятия по практическому вождению могут быть сокращены на 20 % , при температуре выше +35 и ниже – 28 занятия по практическому вождению прекращаются).

8.1.15. Информирует работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.1.16. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

8.1.17. Выделяет средства на выполнение мероприятий по улучшению условий труда, на приобретение спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств, нормативных документов по охране труда, на обеспечение безопасной эксплуатации котельных, зданий, предусмотренных настоящим договором.

В случае когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой , спецобувью , индивидуальными или коллективными средствами безопасности (электробезопасности) работник не имеет права приступать к работе, независимо от поступивших распоряжений.

8.1.18. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.1.19. Обеспечивает в соответствии с законодательством прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек. Педагогический состав, связанный с управлением ТС обязаны дополнительно представлять медицинскую справку водителя.

Предоставляет работникам 1 оплачиваемый рабочий день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра, обеспечив их передвижение транспортом Учреждения.

8.1.20. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.1.21. Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.1.22. Создает совместно с Советом трудового коллектива на паритетной основе комиссию по охране труда.

8.1.23. Предоставляет членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

8.1.24. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

8.1.25. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

8.2. Совет трудового коллектива:

8.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.

8.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

8.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

8.2.9. Организует физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов трудового коллектива.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Изучить самостоятельно и соблюдать правила ТБ, ТЭБ и ПБ, инструкций по безопасной организации работ в Учреждении, немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.3.2. Ни при каких условиях не проводить работы:

- представляющие угрозу жизни и здоровью себе или окружающим;

- не оговорённых трудовым договором или соглашением;

- противоречащим утверждённым функциональным обязанностям;

- требующих специальной подготовки;

- без изучения ПТБ, ПТЭБ и ППБ, инструкций по безопасной организации работ в Учреждении;

- огневые, взрывоопасные, травмоопасные, с ЯТЖ, электроопасные, высотные, связанные с высоким давлением воздуха или жидкостей, с газовым оборудованием и трубопроводами без полного инструктажа по данному виду работ, росписи о проведённом инструктаже, оформленных документах и личному указанию начальника Учреждения либо заместителя, в его отсутствии. Данные виды работ не могут выполняться одним работником.

- без обеспечения исправными индивидуальными и коллективными средствами защиты.

8.3.3. Не выполнение работниками требований п.п. 8.3.1. и 8.3.2. является грубым нарушением данного договора и локальных нормативных актов. К виновным в нарушении данных пунктов, а равно не доложившим и не предотвратившим эти нарушения Работодатель обязан принимать меры дисциплинарного воздействия , вплоть до расторжения трудового договора.

**IX. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

9.1. Работодатель и Совет трудового коллектива:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Обеспечивают создание и работу в коллективе системы наставничества.

3) Способствуют созданию молодежных движений.

4) Способствуют адаптации молодых работников в образовательном учреждении, стимулируют рост профессионального мастерства.

5) Способствуют успешному прохождению аттестации педагогических работников.

6) Проводят конкурсы профессионального мастерства среди молодёжи.

7) Предоставляют краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывают материальную помощь при рождении ребенка.

8) Осуществляют меры, направленные на повышение уровня обеспечения молодых работников, организацию их оздоровления, отдыха и досуга.

9) Обеспечивают доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

10) исключают использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда.

11) по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, устанавливают индивидуальные режимы труда.

**X.** **Гарантии деятельности представительного органа**

**трудового коллектива**

10.Работодатель признаёт представительным органом трудового коллектива Учреждения Совет трудового коллектива, возглавляемый председателем Совета. Совет трудового коллектива в рамках сотрудничества имеет право взаимодействовать с первичным отделением ДОСААФ России Учреждения, Педагогическим советом Учреждения для достижения поставленных целей, не противоречещих российскому законодательству и Уставу ДОСААФ России.

В связи с этим Работодатель обязуется:

10.1. Безвозмездно предоставить представительному органу трудового коллектива оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет № 12), а также другие условия для обеспечения деятельности представительного органа трудового коллектива.

10.2. По предварительному запросу выделять представительному органу трудового коллектива средства в размере не менее одного МРОТ, принятого в организации на организацию культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы ежемесячно.

10.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке представительному органу трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

10.4. Предоставлять представительному органу трудового коллектива возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

10.5. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

-установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10.5. Представительный орган трудового коллектива берёт на себя ответственность о своевременном доведении действующих законодательных актов, принятых и принемаемых локальных нормативных актов в организации до каждого члена трудового коллектива.

**XII. Дисциплина труда**

12. Стороны договорились:

12.1. За образцовое выполнение работниками своих функциональных обязанностей, соблюдение ПТБ, личный вклад в уставную деятельность организации в Учреждении могут применяться ниже перечисленные поощрения:

- Представление к награждению государственными и ведомственными орденами и медалями, нагрудными знаками, благодарностями, грамотами;

- Награждение ценными и памятными подарками;

- Выплаты единовременных вознаграждений, премий;

- Объявление благодарности.

12.2. За совершение работниками дисциплинарного проступка, нарушения действующих локальных нормативных актов, требований индивидуального и Коллективного трудового договора в Учреждении применяются взыскания, применяемые в зависимости от тяжести совершённого проступка (не зависимо от очерёдности )в виде(ст. 192 ТК РФ):

- замечание;

- выговор, строгий выговор;

- расторжение трудового договора по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ и данным коллективным договором.

12.3. При совершении работником грубого дисциплинарного проступка Работодатель вправе отстранить работника от исполнения обязанностей на период проведения расследования и принятия решения о наложении взыскания. Перечень дисциплинарных проступков относящихся к грубым отражены ТК РФ, Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения (гл.IV**)** и иными локальными нормативными актами Учреждения.

**XIII. Контроль за выполнением коллективного договора,**

**его изменение и дополнение. Ответственность сторон**

13.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств могут назначаться ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

13.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

13.6. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию .

13.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации при изменении наименования организации, её статуса, смены Работодателя или собственника до момента окончания действия данного договора , либо принятия дополнениий к данному договору , либо заключения нового Коллективного договора.

13.8. При приеме на работу представительный орган трудового коллектива обязан ознакомить работника с настоящим Договором и локольными нормативными документами , регламентирующими трудовую деятельность в организации.

13.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3(три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами .

13.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.