

**АОУ ДОД «ДОЛ «Космонавт» им. А.Г.Николаева»
Канашского района Чувашской Республики**

От работодателя
Директор

В.Г.Никитин



От работников
учреждения

Н.В.Данилова

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Н.В. Данилова', is written over a horizontal line.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между автономным образовательным учреждением
дополнительного образования детей «Детский
оздоровительный лагерь «Космонавт» им. А.Г. Николаева»
Канашского района Чувашской Республики и работниками
учреждения на 2015 – 2017 гг.

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
15.12.2014г.

Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2015 г.

Срок действия договора с 01.01.2015 по 31.12.2017гг.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор, далее Договор, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в АОУ ДОД «ДОЛ «Космонавт» им. А.Г. Николаева», далее Учреждение и воспроизводит основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение.

2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель – автономное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детский оздоровительный лагерь «Космонавт» им. А.Г. Николаева» Канашского района Чувашской Республики представленный в лице директора Никитина Вячеслава Геннадьевича именуемый далее "Работодатель",

работники учреждения, именуемые далее "Работники", представленные Советом трудового коллектива, избранного на общем собрании тайным голосованием (ст.31 ТК РФ), именуемым далее "Представитель", в лице его председателя Дюжева Александра Николаевича, правомочность представления интересов работников при разработке, ведении переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении трудовых споров и отстаивании интересов работников перед органами власти, администрацией АОУ ДОД «ДОЛ «Космонавт» им. А.Г. Николаева» определяется собранием работников учреждения.

3. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Законом РФ «Об образовании» от 10.07.1992 г. № 3266-1;
- Трудовым кодексом РФ (ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Действующим Уставом учреждения.

4. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, включающих:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;

- обязательность сторон по выполнению коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашений.

3. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению;
- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников, их представителей в управлении учреждения;
- участия представителей работников и Работодателя в разрешении трудовых споров;
- принятия сторонами совместных решений по вопросам социально-трудовых отношений;
- иных формах, не противоречащих действующему законодательству.

4. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен по договоренности сторон на срок до трех лет.

5. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников учреждения.

6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

7. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

8. Если после заключения договора принят закон, устанавливающий обязательные для сторон правила иные, чем те, которые действовали при заключении договора, условия заключенного договора сохраняют силу, кроме случаев, когда в законе установлено, что его действие распространяется на отношения, возникшие из ранее заключенного договора.

9. Два экземпляра оригинального текста настоящего коллективного договора, подписанных в установленном порядке, хранятся у Работодателя и председателя Совета трудового коллектива.

10. 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, условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- учитывать мнение представительного органа работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- 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, федеральными законами и иными нормативными актами;

Работники обязуются:

- 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;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

II. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Целью коллективного договора является выработка системы взаимоотношений между работниками центра и работодателем, направленных на обеспечение согласования интересов по вопросам урегулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений.

2.1. Задачами коллективного договора являются:

- создание нормальных условий работы для работников учреждения;
- совершенствование системы оплаты труда;
- улучшения материального положения и социальной защищенности работников центра;
- недопущение ухудшения положения работников, установленного действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.2. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора и решения его задач.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником учреждения и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством РФ о труде, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, приказами директора.

3.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением

трудовую функцию, соблюдать действующие в учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. 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 под роспись с уставом учреждения, с настоящим коллективным договором, с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.4. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный 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.

3.6. 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 ст. 72.2. Трудового кодекса РФ.

3.7. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Если работник принимается на работу по соглашению сторон с испытательным сроком, то условие об испытании указывается 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, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор

IV. НОРМЫ ТРУДА И ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Численность сотрудников определяется согласно штатному расписанию учреждения, утвержденного директором и согласованного с учредителем.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Автономное учреждение вправе устанавливать коллективным договором, соглашением систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов(должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования(ст.135 ТК РФ).Ограничений верхнего предела оплаты труда законодательством не установлено, но следует учитывать, что оплата труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом от 20.04.2007 № 54-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда».На основании вышеуказанного можно утверждать, что автономные учреждения в пределах имеющегося у них финансирования устанавливают размеры окладов, надбавок, разрабатывают системы премирования. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда. Фонд оплаты труда формируется автономным учреждением самостоятельно на календарный год, исходя из доходов автономного учреждения (ч.8 ст.2 Закона от 3 ноября 2006г. № 174-ФЗ).

4.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение работников на работы, не связанные с выполнением их должностных обязанностей, производится с согласия работника на договорной основе с указанием размера дополнительной оплаты, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.

4.4. Заработная плата работников ежемесячно перечисляется работодателем по реестру в банк для выплаты ее по карточкам с получением соответствующего заявления работника с указанием расчетного счета в банке в сроки: 20 числа каждого месяца – аванс, 5 числа – окончательный расчет за отработанный месяц.

При выплате заработной платы работодатель информирует 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 расчетными листками по утвержденной работодателем форме.

4.5. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

4.7. Заработная плата за каждую половину месяца исчисляется примерно в равных суммах (без учета премиальных выплат). Внеплановый аванс выдается работникам по их личным заявлениям.

4.8. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.9. В случае направления работника в служебную командировку работодатель за три дня до начала командировки возмещает работнику: расходы по проезду; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальными нормативными актами Работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

4.10. Компенсация за износ (амортизацию) инструментов работников, которые они используют для нужд организации, компенсация за использование личного автомобиля в служебных целях устанавливаются Работодателем по соглашению с работником.

4.11. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной

суммы. При этом он имеет право отсутствовать на рабочем месте (см. ст. 142 ТК РФ).

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

5.2. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников предприятий.

5.3. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

5.5. Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работникам предоставляется возможность питания в столовой учреждения в летний период.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 10 - дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

7.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

7.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

7.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

7.5. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия данного договора.