

УТВЕРЖДЕН

И.о.директора муниципального казённого
образовательного учреждения дополнительного
образования «Детский оздоровительно-
образовательный центр «Юность»

Партизанского муниципального района

Д.В.Кочетков

« 25 » декабря 20 19 год

От администрации:

И.о.директора

(наименование должности единичного исполнительного органа)
муниципального казённого образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный
центр «Юность» Партизанского
муниципального района

(наименование организации)

Д.В.Кочетков

(Ф.И.О., подпись)

« 25 » декабря 20 19 год

М.П.

От трудового коллектива:

Общее собрание трудового коллектива

(наименование представительного органа работников)
муниципального казённого образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный
центр «Юность» Партизанского муниципального
района

(наименование организации)

Мишков И.А.

(Ф.И.О., подпись)

« 25 » декабря 20 19 год

Коллективный договор

на период с « 01 » января 2020 года
по « 31 » декабря 2022 года

с. Владими́ро-Алекса́ндровское
2019 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор между работодателем и трудовым коллективом заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

1.3. Коллективный договор разрабатывается на основе предложений членов трудового коллектива.

1.4. Коллективный договор принимается на общем собрании трудового коллектива.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя - председателя представительного органа работников Мишков И.А., педагог дополнительного образования ;
(Ф.И.О. председателя представительного органа работников)

- работодатель в лице его представителя - и.о.директора Кочетков Д.В. .
(наименование должности, Ф.И.О. директора организации)

1.6. Работодатель признает представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросы оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива, разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от того, являются ли они членами представительного органа работников.

1.8. Коллективный договор в течение 10 дней со дня подписания доводится
(указать срок)

работодателем до сведения всех работников организации.

Коллективный договор доводится до сведения вновь принимаемых работников, при их приеме на работу.

1.9. Работодатель обеспечивает гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.

1.10. Представительный орган работников обязуется разъяснять всем работникам организации положения настоящего коллективного договора и содействовать его реализации.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.14. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.16. Изменения и дополнения, принятые на заседании двухсторонней комиссии являются неотъемлемой частью к коллективному договору и доводятся до сведения работников в течение 10 дней

(указать срок)

1.17. В случае, когда отдельные положения коллективного договора входят в противоречия с вновь принятым законодательством, либо в силу объективных причин стала очевидна невозможность их выполнения, стороны совместным решением приостанавливают их действие и проводят консультации об их изменении или изъятии.

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

1.19. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.

1.20. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 года

(с момента его подписания представителями сторон либо с конкретной даты)

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представительного органа работников:

(в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении организацией – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.)

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) соглашение по охране труда;

3) положение об оплате труда работников;

4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

6) локальный нормативный акт о предоставлении материальной помощи работникам;

7) локальный нормативный акт о премировании работников;

8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

9) локальный нормативный акт о предоставлении работников к наградам.

1.23. Работодатель обеспечивает своевременное выполнение обязательств по коллективному договору по мере необходимости, один раз в год

(указать периодичность, раз в год, раз в пол года, раз в квартал и т.п.)

информирует представительный орган работников о ходе их исполнения, отчитывается о выполнении коллективного договора за год на собрании трудового коллектива.

1.24. Представительный орган работников осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных коллективным договором обязательств, заслушивает информацию работодателя о выполнении коллективного договора, отчитывается о выполнении договора за год на собрании трудового коллектива.

1.25. Трудовой коллектив обязуется выполнять все обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, заслушивает отчет работодателя и представительного органа работников о ходе выполнения коллективного договора, ставит в случае необходимости вопросы о привлечении к ответственности лиц, не выполняющих обязательств по коллективному договору.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

Основные трудовые права и обязанности работников и работодателя изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. добиваться успешной деятельности организации, дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

2.1.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения образовательных программ;

2.1.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.1.4. создавать условия для профессионального роста работников учреждения, освоения передового опыта в осуществлении образовательного процесса педагогами дополнительного образования;

2.1.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

2.1.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

2.1.7. предоставлять представительному органу работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.1.10. предоставлять по требованию представительного органа работников отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.1.11. создавать условия, обеспечивающие деятельность представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, коллективным договором;

2.1.12. сотрудничать с представительным органом работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников, посредством переговоров;

2.1.13. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.1.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.1.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и предложения представительного органа работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.16. соблюдать законные права работников в соответствии с действующим законодательством и условиями коллективного договора;

2.1.17. письменно уведомлять представительный орган работников не позднее чем за два месяца и проводить с ним переговоры по соблюдению прав и интересов работников в связи с ликвидацией организации или изменения форм собственности, влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда;

2.1.18. письменно уведомлять работников о предстоящем расторжении индивидуального трудового договора в случае сокращения численности или штата работников не менее чем за два месяца;

2.1.19. издавать приказы об оплате в случаях привлечения работников к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни;

2.1.20. не допускать увольнения работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, за исключением случаев ликвидации организации;

2.1.21. обеспечивать условия сохранности имущества организации, включая вопросы обеспечения его охраны и противопожарной безопасности;

2.1.22. представлять интересы трудового коллектива перед государственными, хозяйственными и общественными органами;

2.2. Работодатель имеет право:

2.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.2.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.2.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.2.4. принимать локальные нормативные акты в установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором порядке;

2.2.5. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.2.6. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, должностную инструкцию;

2.3.3. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.3.4. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, ее имуществу и финансам;

2.4. Работники имеют право на:

2.4.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.4.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.4.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

2.4.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.4.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.4.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.4.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

2.4.8. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.4.9. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.4.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.4.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.4.12. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

2.4.13. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

2.4.14. получение от работодателя и представительного органа работников объективной информации по выполнению отдельных положений и всего коллективного договора.

2.5. Представительный орган работников обязуется:

2.5.1. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.5.2. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, при решении других производственных и социально-экономических проблем;

2.5.3. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.5.4. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым без необходимого согласования с представительным органом работников;

2.5.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.5.6. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.5.7. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, вносить предложения работодателю по управлению организацией, по разработке текущих и перспективных планов и программ;

2.5.8. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников и членов представительного органа работников;

2.5.9. обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации работодателя, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

2.6. Представительный орган работников имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.4. по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.5. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

2.6.6. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.7. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую и другие виды практической помощи членам представительного органа работников;

2.6.8. быть полномочным представителем работников в переговорах с работодателем в рамках коллективного договора и по другим вопросам, возникающим между работником и работодателем.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Коллективные договоры, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по

сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

3.7. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой.

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

3.8. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или для его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.10. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.11. Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.12. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками организации.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.13. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

3.14. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации.

3.15. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника

в письменной форме не позднее, чем за _____ два _____ месяца.
(не менее двух месяцев)

3.16. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.17. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

4.1. Работодатель совместно с представительным органом работников разрабатывает, принимает и обеспечивает выполнение программы содействия занятости высвобождаемых работников, обращая особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

4.2. При увольнении по инициативе работника по болезни, инвалидности (при наличии медицинского заключения) либо по тем же основаниям по инициативе работодателя и при согласии представительного органа работников работодатель выплачивает работнику выходное пособие в размере _____ среднего месячного заработка _____, а работникам, проработавшим в организации свыше _____ 15 _____ лет, - в размере _____ двух средних месячных заработков.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу работников не позднее чем за два (не менее двух месяцев)

месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три (не менее трех месяцев)

соответствующих мероприятий.

4.4. 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.

4.5. Увольнение членов представительного органа работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации и сокращением численности или штата производится с учетом мнения представительного органа работников. (с учетом мнения, с предварительного согласия др.)

4.6. Предупреждение работника о предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится персонально под расписку.

4.7. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.8. Работникам, получившим уведомление о возможном увольнении в связи с сокращением штатов, предоставляется свободное от работы время один час в неделю (указать сколько часов в неделю)

для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

4.10. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком, в отпуске по беременности и родам;
- лиц моложе 18 лет;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

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

- женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 5-ти лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в организации свыше 5 лет;
- лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 13 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 13 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 2 лет.

4.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации: при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в двух месяцев со дня

(не менее среднего месячного заработка)

течение

_____ увольнению.
(не менее двух месяцев)

4.13. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из организации в связи сокращением численности или штата.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

5.1. Работодатель _____ с учетом мнения _____ представительного органа работников
(с учетом мнения, по согласованию и др.)

определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень работников, которым необходимо пройти переподготовку, на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. По заявкам работников включать их в списки на курсы для повышения квалификации.

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем 1 раз в 3 года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных в коллективном договоре для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения и не имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по _____
40 календарных дней, на каждом из последующих курсов

(не менее 40 календарных дней)

соответственно - по _____ календарных дней, при освоении
50 (не менее 50 календарных дней)

основных образовательных программ профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - _____ календарных дней;
50 (не менее 50 календарных дней)

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - _____ четыре _____ месяца;
(не менее четырех месяцев)

- сдачи итоговых государственных экзаменов - _____ одного _____ месяца.
(не менее одного месяца)

5.2.5. Работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего, среднего, начального профессионального образования, работодатель предоставляет

дополнительные отпуска с сохранением среднего _____ 15 _____ календарных
заработка _____ дней.

_____ (не менее 15 календарных дней)

5.2.6. Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего, среднего, начального профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка –

15

календарных дней.

(не менее 15 календарных дней)

5.2.7. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 100 процентов среднего заработка по основному месту работы.

(не менее 50 процентов, не ниже минимального размера оплаты труда)

5.2.8. Гарантии и компенсации, предусмотренные п.п. 5.2.9. – 5.2.15. настоящего коллективного договора, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

6.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет: 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

(не более 40 часов в неделю)

6.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая (указать пятидневная или шестидневная рабочая неделя)

неделя с двумя выходными днями в неделю. (указать с одним или двумя выходными днями в неделю)

6.3. Для педагогов дополнительного образования занятия с обучающимися проводятся согласно расписанию, утвержденному приказом учреждения;

6.4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

6.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения представительного органа работников.

6.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

7. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который в рабочее время (не более двух часов и не менее 30 минут)

не включается.

7.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 13-00 до 14-00 (указать время)

7.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников. Работодатель предоставляет работникам возможность делать

перерывы для обогрева через каждый один час на 15 минут. (указать периодичность)

7.4. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу (указать день недели)

7.5. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 + 8 = 36 календарных дней, педагогическим работникам – 42 + 8 = 50 календарных дней.

(не менее 28 календарных дней)

7.6. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть

не менее 14 _____ календарных дней.
(не менее 14 календарных дней)

7.7. Отпуск за первый год работы может предоставляться работникам по _____ шести истечении _____

месяцев непрерывной работы в организации. _____ (не более шести месяцев)

7.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.9. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

7.10. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

7.11. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки, независимо от срока ее приобретения.

7.12. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительностью _____ 4 _____ календарных дней.
(не менее трех календарных дней)

Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагается к коллективному договору.

7.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - _____ 2 _____ дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - _____ 1 _____ день;
- для проводов детей в армию - _____ 1 _____ день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - _____ 2 _____ дня;
- на похороны близких родственников и супруга - _____ 3 _____ дня;

7.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

7.15. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.16. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

8.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда в организации.

8.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

8.4. 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.

8.5. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 число текущего месяца и 01 число следующего месяца

(указываются конкретные числа месяца, например, 15 и 30 числа текущего месяца либо 16 число текущего месяца и первое число следующего месяца и др.)

8.6. Заработная плата перечисляется работнику на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

8.7. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.8. Оплата отпуска производится за три дня до его начала.
(не позднее, чем за три дня до его начала)

8.9. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня, после предъявления им требования о расчете.

8.10. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

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

9. ОХРАНА ТРУДА.

9.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

9.2. Проводить с участием представителя от представительного органа работников, не реже 1 раза в 5 лет аттестацию производственных объектов по состоянию условий труда.
(одного раза в пять лет)

9.2.1. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов представительного органа работников и членов комиссии по охране труда.

В случае не проведения обязательной аттестации рабочих мест работодатель обязан выплачивать льготы и компенсационные отчисления работнику, независимо от уровня опасных и вредных факторов.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. К работе не допускаются лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.4. Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

9.5. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормативами, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

9.6. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

9.7. Производить работникам доплату при уборке общественных туалетов как за вредные условия труда в размере 30 % от оклада и предоставлять дополнительно 3 дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.

9.8. Сокращать продолжительность рабочего дня 2 часа работникам, работающим на

в помещениях, где температурный режим не соответствует допустимому (температура меньше +15°C).

9.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским

профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности, либо до выздоровления работника.

10.6. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

10.7. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

10.8. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

10.9. Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

10.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

10.11. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ.

11.1. Работодатель признает представительный орган работников как орган, выражающий интересы и защищающий права работников в профессионально-трудовых и социально-экономических вопросах. Признает право представительного органа работников на участие в деятельности организации и получение информации о его деятельности в пределах полномочий.

11.2. Представительный орган работников имеет право:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получать информацию от руководителя и иных должностных лиц организации о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

защищать права и законные интересы членов представительного органа по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных коллективным договором и соглашениями, а также с изменениями условий труда.

11.3. Работодатель обязан в течение 5 дней со дня получения требования

(не более 7 дней)

об устранении выявленных нарушений сообщить в представительный орган работников о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников по следующим вопросам:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами представительного органа, по инициативе работодателя;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- применение систем нормирования труда;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и(или) опасные и иные особые условия труда.

11.5. Работодатель обязуется информировать представительный орган работников обо всех изменениях: экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести

к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за $\frac{7}{\text{(не более семи дней)}}$ дней до

их принятия, представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

11.6. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности представительного органа работников, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ.

12.1. Право работников на участие в управлении организацией непосредственно или через свои представительные органы регулируется Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

12.2. Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

12.3. Работодатель обеспечивает участие представителей представительного органа работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

12.4. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

12.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и представительный орган работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.3. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.4. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора

по итогам года и информировать работников о результатах проверок
(года, полугодия и т.д.)

на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

14.3. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

14.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

14.6. Отдельные пункты настоящего коллективного договора могут изменяться (заменяться) по согласованию с представительным органом работников. Изменения и дополнения, вносимые в текст настоящего коллективного договора, должны быть предварительно обсуждены и одобрены на заседании представительного органа работников, общих собраниях трудового коллектива.

14.7. В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы путем переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

14.8. При возникновении разногласий в период действия настоящего коллективного договора согласованное решение по спорным вопросам вырабатывается совместно работодателем и представительным органом работников. Решение оформляется протоколом и прилагается к коллективному договору.

14.9. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

14.10. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок до трех лет.

14.11. 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.

14.12. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу
(не более трех лет)

с 01 января 2020 года

(со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором)

14.13. Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

СПИСОК

должностей с ненормированным рабочим днем муниципального казённого образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр «Юность» Партизанского муниципального района

№ п/п	Должность	Вид и норма переработки	Вид компенсации	Обоснование
1.	Директор	Привлечение к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени эпизодически (от случая к случаю, не постоянно). Не превышать нормы в 120 часов годовых и 4 часов два дня подряд при привлечении к работе сверх нормальной продолжительности рабочего дня.	Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 4-х календарных дней.	Статьи 101, 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Коллективный договор. Должностная инструкция.
2.	Заместитель директора			
3.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе			
4.	Заведующий отделом общей физической подготовки			
5	Заведующий отделом			



Министерство ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ПОЛИТИКИ ПРИМОРСКОГО КРАЯ
РЕКОМЕНДОВАНО
№ 28 от 29.01.2020 г.

Душицкий



В деле прошнуровано,
пронумеровано и
скреплено печатью 19
(девятнадцать) стр.
И.о. директора
Д.В.Кочетков