

Локальный акт № 2

Представитель работодателя –  
Руководитель организации  
Директор В.Е. Леухин 2012 г.

Председатель представительного органа  
Ю.И. Васильев  
«25» декабря 2012 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономной некоммерческой образовательной организации

«Детско-юношеский спортивно-технический клуб

«Молодость» Республики Марий Эл

на 2013 - 2015 гг

Принят решением коллектива  
АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ  
Протокол от 25.12.2012 г. № 19

Йошкар-Ола, 2013



## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между представителем работодателя, в лице директора Автономной некоммерческой образовательной организации «Детско-юношеский спортивно-технический клуб «Молодость» Республики Марий Эл (далее Организация) и работниками Организации, в лице председателя Представительного органа, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов.

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам организацией в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законами (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Работодатель признает Представительный орган как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Гражданским кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» и другими законодательными актами.

1.5. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с представителем работодателя. С учетом финансово-экономического положения представителя работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Организации, гарантируя защиту их прав и интересов.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением коллектива и работодателя. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, нормами действующего законодательства.

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.9. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.10. Представитель работодателя обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Организации, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

## Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА В ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности учебного процесса, сохранение рабочих мест, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

### 2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное благосостояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать



случаев снижения тарифных ставок;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования за счет средств учреждения;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня, бытового, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей;
- предоставлять Представительному органу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по требованию Представительного органа отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;
- сотрудничать с Представительным органом, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего колдоговора, соглашений, трудовых договоров с работниками, в связи с чем представитель работодателя не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовым договором;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 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, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

### **2.3. Представительный орган обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности Организации методом повышения эффективности труда работников, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде и охране труда, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Организации, требовать устранения выявленных нарушений;
- добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;



- проводить оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

#### **2.4. Работники обязуются:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Организации, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации Организации;
- содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории Организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебные автомобили и другое оборудование, бережно относиться к инструментам и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

#### **2.5. Представитель работодателя имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

**2.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором Представительный орган имеет право заслушивать информацию работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:**

- реорганизации и ликвидации организации;
- введению изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи работникам Организации.

#### **2.7. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;



- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную переподготовку, повышение квалификации;
- участие в управлении Организации в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения при поступлении на работу в Организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок, или на определенный срок, указанный в договоре, но не более 5 лет, если иной срок не указан Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

**3.2.** Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со статьей 59 ТК РФ. Он может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

**3.3.** Трудовой договор хранится у каждой из сторон. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором организации.

#### **3.4. Представитель работодателя обязуется:**

3.4.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.4.2. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.4.3. Выполнять условия заключенного трудового договора;

3.4.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

3.4.6. Сообщать в письменной форме Представительному органу, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 Трудового кодекса, а при массовых



увольнениях работников — соответственно не позднее, чем за три месяца;

3.4.7. Разрабатывать совместно с Представительным органом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов работы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, (не менее чем за три месяца).

3.4.8. Представлять в Представительный орган не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

*Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней;*

3.4.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокими показателями труда и квалификацией. При равной показательности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии 10 и более лет;
- инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества.

3.4.10. Использовать резервы Организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Представительным органом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее, чем за два месяца;
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.4.11. При наличии финансовых средств заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении работников на переподготовку.

3.4.12. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.4.13. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.4.14. Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.4.15. Не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии Организации следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности;
- во время пребывания работников в очередном, дополнительном, декретном, учебном отпуске;
- лиц моложе 18 лет;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в Организации;
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 14-летнего возраста.

3.4.16. В случае реорганизации Организации работодатель или его приемник обязуется принять меры по трудоустройству беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

### **3.5. Представительный орган обязуется:**

3.5.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.5.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в Организации;

3.5.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.



## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организации составляет 40 часов в неделю (кроме педагогических – 36 часов в неделю).

4.2. Для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены ненормированный рабочий день и сменная работа (ст. 101, 103 ТК РФ) Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.3. График учебного процесса составляется по согласованию с Представительным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени преподавателя, мастера производственного обучения по вождению.

4.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год согласно утвержденных рабочих планов и программ не позднее, чем за 3 месяца до его начала с учетом рекомендаций методических объединений.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. ст. 97, 99 ТК РФ.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, с учетом мнения Представительного органа и по письменному распоряжению работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ).

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работникам Организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней; для педагогических работников 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней. Предоставляемый дополнительный отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.5. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, по договоренности между работником и работодателем могут предоставляться краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы.

5.6. Отпуск более 14 календарных дней не включается в стаж работы, дающий право на получение очередного оплачиваемого отпуска.

### 5.7. Представительный орган обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем условий коллективного договора и законодательства о труде в части времени отдыха;



- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха.

## Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

**6.1.** Оплата труда работников Организации осуществляется на основе должностных окладов согласно штатного расписания в соответствии с квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ.

Должностные оклады руководящих работников АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ определяются по решению учредителей в зависимости от наличия у них квалификации.

**6.2.** Размер заработной платы работников АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ максимальным размером не ограничивается и состоит из:

- тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности для работника в соответствии со штатным расписанием, которое определяется показателями квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- выплат компенсационного и стимулирующего характера (доплаты и надбавки);
- иных выплат.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

**6.3.** Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях), 2 раза в месяц в кассе Организации либо путем перечисления на открытые Организацией банковские счета, т.е. зарплатные пластиковые карты.

**6.4.** Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием начислений и удержаний заработной платы. Не допускается замена денежных средств долговыми обязательствами, расписками, натуральной оплатой или в какой-либо другой форме (Конвенция МОТ №95 «Об охране заработной платы»).

### **6.5. Компенсационные выплаты:**

Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) (в соответствии с перечнем компенсационных доплат и повышения ставок заработной платы должностных окладов работников ОУ).

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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.

В случае привлечения работника по инициативе работодателя в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы оплата производится за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.



## 6.6. Стимулирующие выплаты:

### Надбавки:

- за высокую результативность, качество работы, сложность и напряженность труда, интенсивность труда – до 50% должностного оклада;
- за работу с оргтехникой – до 12% должностного оклада;
- работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный работник начального профессионального образования РФ» и приравненным к нему наградами Министерства образования РФ – до 20% должностного оклада;
- за особые условия – до 50% должностного оклада;
- за работу, направленную на развитие учреждения – до 200% должностного оклада;
- за управление процессами, обеспечивающими политику образовательного учреждения в области совершенствования качества – до 150% должностного оклада;
- за профессиональное мастерство – до 50% должностного оклада;
- молодым специалистам в размере 40% должностного оклада.

### Доплаты:

- доплаты за дополнительную работу:  
заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, автодромом – до 100% от 3-х кратного МРОТ;
- руководство цикловыми и методическими комиссиями – до 15% должностного оклада;
- организация профессиональной ориентации – до 100% должностного оклада.
- доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 100% должностного оклада;
- доплаты за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполняемых работ – до 100% должностного оклада;
- доплата по результатам экономической, финансово-хозяйственной, производственной, приносящей доход деятельности – в размере до 10% от суммы поступлений.

### Иные выплаты:

- дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата старшим мастерам и мастерам производственного обучения в размере 25% должностного оклада;
- дополнительная ежемесячная стимулирующая выплата преподавателям в размере 15% должностного оклада.

**6.7.** Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам учреждения производится с учетом тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного директором АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ. Разряды оплаты труда работников учреждения определяются по результатам их аттестации и перетарификации в соответствии с квалификационными требованиями.

### 6.8. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня его присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в



ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

**6.9.** Размер оплаты труда руководителя учреждения, установление надбавок и доплат к его должностному окладу, его премирования, а также оказание ему материальной помощи производится по решению Совета АНОО ДЮ СТК «Молодость» РМЭ.

**6.10.** Экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся в течение текущего периода, направляется на премирование и оказание материальной помощи работникам Организации; установление доплат и надбавок. Доплаты и надбавки работникам учреждения устанавливаются приказом директора Организации.

**6.11.** Оплата работникам больничных листов производится за счет средств Фонда социального страхования РФ в размере, не превышающем установленного законом размера. Работникам, имеющим начисления по заработной плате свыше установленного законом размера за один календарный месяц оплата по временной нетрудоспособности производится за счет фонда оплаты труда. Три первых дня нахождения работников на больничном оплачиваются также за счет фонда оплаты труда.

**6.12.** При направлении работника в служебную командировку гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. При этом расчет заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

**6.13.** Бывшим работникам Организации - пенсионерам может быть оказана материальная помощь приказом директора из расчета до 1000 руб. в год на одного человека за счет экономии фонда оплаты труда.

**6.14.** В случае задержки выплаты заработной платы по вине работодателя на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством.

**6.17. Работодатель обязуется:**

- извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;
- предоставлять информацию коллективу о размерах финансовых поступлений (доходов от хозяйственной деятельности Организации, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

**6.18. Представительный орган обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

**7.1.** 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.



7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

Предоставляет материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение по охране труда за счет средств Организации.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда в Организации.

### 7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- организовать периодические профилактические медицинские осмотры (всем работникам – ежегодно);

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием Представительного органа соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

- организовать государственное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством с обязательной выплатой установленных сумм возмещения вреда работникам, потерявшим здоровье и трудоспособность на производстве;

- производить возмещение вреда, причиненного трудовым увечьем, в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998 г. (в ред. Федеральных законов от 17.07.1999 N 181-ФЗ, от 25.10.2001 N 141-ФЗ, от 30.12.2001 N 196-ФЗ, Трудового кодекса РФ от 30.12.2001 N 197-ФЗ в действующей редакции).

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, выплачивается за счет собственных средств работодателя (Организации) в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

### 7.4. Представительный орган обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.



### 7.5. Работники в области охраны труда обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда (ст. 15 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

### Социальное, медицинское и пенсионное страхование

#### 8.1. Работодатель обязуется:

- 8.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 8.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- 8.1.3. внедрять в Организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;
- 8.1.4. предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска с сохранением среднего заработка. Их возможная продолжительность:
  - при заключении брака – до 3 дней;
  - при праздновании юбилея – до 1 дней;
  - в связи со смертью близких родственников – до 3 дней;
  - при переезде на новую квартиру – до 1 дней;
  - матери первоклассника – 1 сентября (другое число первого дня учебного года);
  - в других случаях по усмотрению администрации.
- 8.1.5. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью до 20% МРОТ за счет средств Организации;
- 8.1.6. установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников организации, членов их семей, пенсионеров осуществляет комиссия по социальному страхованию;
- 8.1.7. выплачивать премии при выходе работника на пенсию (55 лет для женщин, 60 лет для мужчин); а также юбилярам (мужчинам – 50, 60 лет, женщинам – 50, 55 лет) до двух должностных окладов за счет средств Организации.
- 8.1.8. оказывать материальную помощь в размере не более двух должностных окладов в год за счет экономии средств Организации:
  - в связи с рождением ребенка у работника;
  - в связи со стихийным бедствием;
  - регистрацией брака;
  - трудным материальным положением;
  - смертью близких родственников (мать, отец, брат, сестра, супруг (а), дети).



- 8.1.9. в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные (не ниже размеров, установленных Правительством РФ).
- 8.1.10. работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статьи 173-177), при получении образования соответствующего уровня впервые.
- 8.1.11. работникам, получающим дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации, переподготовка) по специальностям и профессиям Организации, работодатель предоставляет льготы в размере 40% от стоимости предоставляемых услуг.

#### **8.2. Представительный орган обязуется:**

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

### **Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

9.1. Представительный орган имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Представительному органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.2. В целях 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

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

- неурегулированных разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК РФ).

### **Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора Организации осуществляется сторонами договора, соответствующими органами по труду.

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

#### **10.2. Стороны обязуются:**

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников Организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением



колдоговора.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

11.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Организации расторжения трудового договора с руководителем Организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.4. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон решением коллектива и предоставляется работодателю для утверждения. Изменения и дополнения в коллективный договор принимаются при условии, что за каждое из вносимых изменений и дополнений проголосовали не менее 2/3 работающих в лице.

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.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель обязуется в течение 10 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников Организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).



## Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО РАСПОРЯДКА

№	Должность	Начало работы	Перерыв на обед	Окончание работы
<b>Административно-управленческий персонал</b>				
1.	Директор	9.00	13.00-14.00	18.00
2.	Главный бухгалтер	9.00	13.00-14.00	18.00
<b>Административно-хозяйственный персонал</b>				
3.	Инспектор ОК	9.00	13.00-14.00	18.00
4.	Администратор	9.00	13.00-14.00	18.00
5.	Уборщик служебных помещений	9.00	--	11.00
<b>Бухгалтерия</b>				
6.	Кассир	9.00	13.00-14.00	18.00
<b>Учебная часть</b>				
7.	Преподаватели	Согласно расписанию уроков, утвержденному директором		
8.	Мастера производственного обучения	Согласно графику вождения		



№ п/п	Наименование	Единица измерения	Количество	Цена за единицу	Сумма
1	Бумага	лист	100	13,00	1300,00
2	Клей	кг	10	13,00	130,00
3	Лента	м	100	13,00	1300,00
4	Стекло	шт	10	13,00	130,00
5	Клей	кг	10	13,00	130,00
6	Лента	м	100	13,00	1300,00
7	Стекло	шт	10	13,00	130,00
8	Клей	кг	10	13,00	130,00
9	Лента	м	100	13,00	1300,00
10	Стекло	шт	10	13,00	130,00
11	Клей	кг	10	13,00	130,00
12	Лента	м	100	13,00	1300,00
13	Стекло	шт	10	13,00	130,00
14	Клей	кг	10	13,00	130,00
15	Лента	м	100	13,00	1300,00
16	Стекло	шт	10	13,00	130,00
17	Клей	кг	10	13,00	130,00
18	Лента	м	100	13,00	1300,00
19	Стекло	шт	10	13,00	130,00
20	Клей	кг	10	13,00	130,00
21	Лента	м	100	13,00	1300,00
22	Стекло	шт	10	13,00	130,00
23	Клей	кг	10	13,00	130,00
24	Лента	м	100	13,00	1300,00
25	Стекло	шт	10	13,00	130,00
26	Клей	кг	10	13,00	130,00
27	Лента	м	100	13,00	1300,00
28	Стекло	шт	10	13,00	130,00
29	Клей	кг	10	13,00	130,00
30	Лента	м	100	13,00	1300,00
31	Стекло	шт	10	13,00	130,00
32	Клей	кг	10	13,00	130,00
33	Лента	м	100	13,00	1300,00
34	Стекло	шт	10	13,00	130,00
35	Клей	кг	10	13,00	130,00
36	Лента	м	100	13,00	1300,00
37	Стекло	шт	10	13,00	130,00
38	Клей	кг	10	13,00	130,00
39	Лента	м	100	13,00	1300,00
40	Стекло	шт	10	13,00	130,00
41	Клей	кг	10	13,00	130,00
42	Лента	м	100	13,00	1300,00
43	Стекло	шт	10	13,00	130,00
44	Клей	кг	10	13,00	130,00
45	Лента	м	100	13,00	1300,00
46	Стекло	шт	10	13,00	130,00
47	Клей	кг	10	13,00	130,00
48	Лента	м	100	13,00	1300,00
49	Стекло	шт	10	13,00	130,00
50	Клей	кг	10	13,00	130,00
51	Лента	м	100	13,00	1300,00
52	Стекло	шт	10	13,00	130,00
53	Клей	кг	10	13,00	130,00
54	Лента	м	100	13,00	1300,00
55	Стекло	шт	10	13,00	130,00
56	Клей	кг	10	13,00	130,00
57	Лента	м	100	13,00	1300,00
58	Стекло	шт	10	13,00	130,00
59	Клей	кг	10	13,00	130,00
60	Лента	м	100	13,00	1300,00
61	Стекло	шт	10	13,00	130,00
62	Клей	кг	10	13,00	130,00
63	Лента	м	100	13,00	1300,00
64	Стекло	шт	10	13,00	130,00
65	Клей	кг	10	13,00	130,00
66	Лента	м	100	13,00	1300,00
67	Стекло	шт	10	13,00	130,00
68	Клей	кг	10	13,00	130,00
69	Лента	м	100	13,00	1300,00
70	Стекло	шт	10	13,00	130,00
71	Клей	кг	10	13,00	130,00
72	Лента	м	100	13,00	1300,00
73	Стекло	шт	10	13,00	130,00
74	Клей	кг	10	13,00	130,00
75	Лента	м	100	13,00	1300,00
76	Стекло	шт	10	13,00	130,00
77	Клей	кг	10	13,00	130,00
78	Лента	м	100	13,00	1300,00
79	Стекло	шт	10	13,00	130,00
80	Клей	кг	10	13,00	130,00
81	Лента	м	100	13,00	1300,00
82	Стекло	шт	10	13,00	130,00
83	Клей	кг	10	13,00	130,00
84	Лента	м	100	13,00	1300,00
85	Стекло	шт	10	13,00	130,00
86	Клей	кг	10	13,00	130,00
87	Лента	м	100	13,00	1300,00
88	Стекло	шт	10	13,00	130,00
89	Клей	кг	10	13,00	130,00
90	Лента	м	100	13,00	1300,00
91	Стекло	шт	10	13,00	130,00
92	Клей	кг	10	13,00	130,00
93	Лента	м	100	13,00	1300,00
94	Стекло	шт	10	13,00	130,00
95	Клей	кг	10	13,00	130,00
96	Лента	м	100	13,00	1300,00
97	Стекло	шт	10	13,00	130,00
98	Клей	кг	10	13,00	130,00
99	Лента	м	100	13,00	1300,00
100	Стекло	шт	10	13,00	130,00

Пролито, пронумеровано,  
 скреплено печатью  
 15 (пятидесяти) листов  
 В. Е. Духин  
 Директор

