|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|

|  |  |
| --- | --- |
| **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР****(типовой)\*** Московская область, г. Дмитров                                                «\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_г.  **I.       Общие положения.*** 1. Сторонами настоящего коллективного договора являются руководство, именуемое далее «Работодатель», в лице начальника Профессионального образовательного учреждения «Дмитровская школа Регионального отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Московской области» (ПОУ Дмитровская школа РО ДОСААФ России МО), Толстова Михаила Вячеславовича, действующей на основании Устава и трудовой коллектив Профессионального образовательного учреждения «Дмитровская школа Регионального отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Московской области»(ПОУ Дмитровская школа РО ДОСААФ России МО).
	2. 1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

 1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором. 1.4. Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.**II.   Трудовые отношения. Трудовой договор.** 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.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, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ. 2.2. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. 2.3.   В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытательном сроке, о неразглашении им охраняемой законом тайне, об обязанности работника отрабатывать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя. 2.4.   Лица, для которых, испытание при приеме на работу не устанавливается, определены статьей 70 Трудового кодекса РФ. 2.5.   Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.  2.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, в соответствии с действующим законодательством,  включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.  Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (а также выплачивает компенсацию в размере среднемесячной оплаты труда). 2.7. Основанием для прекращения трудового договора являются:1) соглашение сторон (статья 78);2) истечение срока трудового договора (пункт 2 статьи 58), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81);5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (статья 73);8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая статьи 72);9) отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (часть первая статьи 72);10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.  2.8.  Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять   в трудовые коллективы проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается более 50% работников в течение 30 календарных дней. 2.9. Преимущественное право на оставление на  работе при сокращении численности или штатов имеют:-          лица, состоящие в браке - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным или основным источником средств к существованию);-     лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники,   получившие   в  данной  организации   трудовое   увечье   или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;-          а также следующие лица:-          предпенсионного возраста (за два года до пенсии);-          проработавшие на предприятии свыше 10 лет;-          одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;-          отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери. 2.10.Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штатов, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. 2.11.Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возращение в организацию и занятие отрывшихся вакансий. **III.     Рабочее время.** 3.1.   В организации для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В связи с производственной необходимостью, работник может привлекаться к работе в выходной день с его письменного согласия. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.  3.2.   Работодатель имеет право разрешить работнику внутреннее совместительство по другому трудовому договору, но не более 4-часов ежедневно (ст.98 ТК РФ) 3.4.   Право на работу по неполному рабочему времени помимо беременных женщин, одного из родителей, имеющих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восьми лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. 3.5.   Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час. 3.6.   Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного заявления работника. 3.7.   По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. 3.8.   Разрешить в рабочее время для улучшения финансового положения автошколы вести преподавательскую деятельность работникам автошколы, имеющим такое право. 3.9.   Допускается работа в выходные дни для проведения занятий по теории и по вождению автомобилей, на основании приказа начальника автошколы. 3.10. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов. **IV.     Время отдыха**4.1.    Выходными днями в организации являются дни, установленные в трудовом договоре. 4.2.     Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут. 4.3. Работающим   женщинам,   имеющим   детей  в возрасте до полутора лет, предоставляются  помимо  перерыва  на обед   дополнительные перерывы  для кормления ребенка не реже чем через три часа непрерывной работы  продолжительностью не менее 30 минут  каждый.  При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа**.**По заявлению женщины перерывы для кормленияприсоединятся к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся какна начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением**.**Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднегозаработка. 4.4.   Ежегодно до 15 декабря Руководитель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Руководителем. 4.5.   Ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы и среднего заработка предоставляются работникам продолжительность 28 календарных дней, и удлиненный основной отпуск для отдельных категорий работников в соответствии с  Федеральным Законом, а также Приказом Председателя ЦС ДОСААФ России № 125 от 18 августа 2011г. Продолжительность отпуска может быть изменена на основании вышестоящих организаций. 4.6.   В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» от  29.12.2012 года № 273-ФЗ отдельные категории работников (мастера производственного обучения). Этой категории работников устанавливается основной ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней.  4.7.   Право на использование отпуска у работника наступает за первый год - по истечении 6 месяцев, последующие отпуска предоставляется по графику, утвержденному руководителем школы. 4.8.По соглашению сторон отпуск может быть поделен на части, при этом одна из частей не должна быть менее 14 календарных дней. 4.9.Совместители, имеют право на оплачиваемый ежегодный отпуск одновременно с отпуском по основной работе. 4.10.  Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам, по письменному заявлению работника, предоставляются согласно ст. 128 ТК РФ. **V. Оплата труда** 5.1.По взаимному соглашению сторон оплата труда будет производиться по Положению об оплате труда. 5.2.Оплата труда руководителя организации и оплата всех дополнительных выплат осуществляется на основании трудового договора между начальником организации и работодателем (Председатель РО ДОСААФ России МО). 5.3.    Оплата труда работников производится в первоочередном порядке по отношению к другим платежам. Выплату заработной платы производить в установленные сроки: 20 числа и 05 числа каждого месяца. **V.   Охрана труда и окружающей среды.**6.1.   Руководство школы обязуется обеспечить здоровье и безопасные условия труда, производственного быта в соответствии с Законом РФ «Об охране труда», требованиями МО РФ, Постановлениями Министерства труда. 6.2.   Основными направляющими в области охраны труда являются:-         защита законных интересов работников;-         установление компенсаций за тяжелые работы, с вредными условиями труда, влияющими на здоровье работников, неустранимыми при современном уровне производства и организации труда;-         создание необходимых условий по повышению условий по повышению производительности труда. 6.3.   Работодатель обязан:-         обеспечить содержание в чистоте и надлежащем техническом состоянии производственные, учебные, бытовые помещения, склады и территории; обеспечит безопасную эксплуатацию автотранспорта;-         обеспечит технически исправное состояние автомобильной техники; привести в соответствие с нормативами освещение помещений;-         обеспечить моющими и обеззараживающими средствами (ст.221 ТК РФ);-         принимать меры по исключению загрязнения территории ГСМ и другими экологически вредными отходами. VII. Социальное страхование, охрана здоровья, забота о быте. Руководство школы обязуется:-         анализировать состояние заболеваемости и принимать меры по сокращению заболеваемости;-         рассматривать и утверждать больничные листы к оплате;-    для предупреждения инфекционных  заболеваний обеспечивать санитарную обработку от мелких грызунов и насекомых;-   предоставлять транспорт работникам бесплатно в черте города в случае смерти близких родственников;-  осуществлять обучение на водителей всех категорий работников школы и членов их семей, родственников  со скидкой 50% стоимости за обучение. **VIII. Дисциплина труда. Материальная ответственность сторон.** Руководство и трудовой коллектив объединяют все усилия на укрепление трудовой дисциплины, повышения материальной ответственности работников за вред причиненный школе.8.1.   Стороны обязуются:-          обеспечит систематическое и всестороннее разъяснение трудового законодательства;-          активизировать все формы воспитательной и правовой работы на укрепление трудовой дисциплины. Сочетать требовательность с заботой о нуждах работников;-          работник обязан подчиняться правилам поведения, определенным в соответствие с ТК РФ, соглашениям, трудовым договором и иным локальным нормативным актом организации;-          работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, нормативными актами школы, создавать условия для соблюдения работниками дисциплины труда;-         руководитель вправе поощрять работника за добросовестную работу (объявить благодарность, выдать премию, грамоту, ценный подарок, представить к званию «Лучший по профессии»);-          руководитель вправе применить дисциплинарное взыскание (замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям);-          обсуждать поступки нарушителей в трудовом коллективе и принятия решения, с мнением которого руководитель должен считаться. 8.2.   Материальная ответственность руководителя. Руководитель обязан:-          возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного его лишения права трудиться (незаконное отстранение работника от работы, его увольнение или перевод на другую работу, отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров, задержки выдачи трудовой книжки) ст. 234 ТК РФ;-          в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат – выплачивается денежная компенсация по ставкам Центрального Банка, но не ниже 1/300 (ст. 236 ТК РФ). 8.3. Материальная ответственность работников отражена в ст. 238-250 главы 39 ТК РФ:- работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам. **IX. Гарантии деятельности организации** 9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:-          при приеме на работу, переводе на другую работу, при оплате труда;-          при направлении в служебные командировки;-          при исполнении государственных или общественных обязанностей;-          при совмещении работы с обучением;-          при вынужденном прекращении работы не по вине работника;-          при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;-          в некоторых случаях прекращения трудового договора;-          в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;-          в других случаях, предусмотренных законодательством РФ. 9.2. Работникам, получающим пособие по временной нетрудоспособности в размере не менее среднего заработка, производится доплата до их среднего заработка за счет средств организации. 9.3. Штатным  работникам может выплачиваться ежегодная материальная помощь. Решение об оказании ежегодной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи производиться в пределах фонда оплаты труда. 9.4. Работодатель обязуется выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию единовременную материальную помощь в размере двух должностных окладов (или среднемесячного заработка).  **X. Разрешение трудовых споров.**Руководство и трудовой коллектив будут в полной мере использовать права комиссии по разрешению индивидуальных трудовых споров, избранной в коллективе в соответствии с Законами. **XI. Срок действия договора. Механизм контроля и ответственность лиц за его выполнение.** 11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего срока. 11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет, либо заключить новый договор. 11. 3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся   только   по   взаимному   согласию   в   порядке,   установленном Законодательством РФ для его заключения 11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны   используют примирительные процедуры.   В течение трех дней после составления  протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. 11.5.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. 11.6.Контроль за выполнение коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.11.7. 3а неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ. 11.8. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство, по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ. Начальник ПОУ «Дмитровская школа РО ДОСААФ России МО»                  Коллектив/представитель работников**\*Согласно ТК РФ коллективный договор не является обязательным для каждого работодателя. Типовая форма для ПОУ Дмитровская школа РО ДОСААФ России МО разработана с учетом ст.40-44 "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ** |  |

 |