

От работодателя:

Председатель
МО ДОСААФ России
Красногвардейского района СК

Н.Р. Гросс

(подпись, Ф.И.О.)

«07» июля 2025 год

От работников:

Председатель совета трудового
коллектива

А.В. Карагодин

(подпись, Ф.И.О.)

«07» июля 2025 год

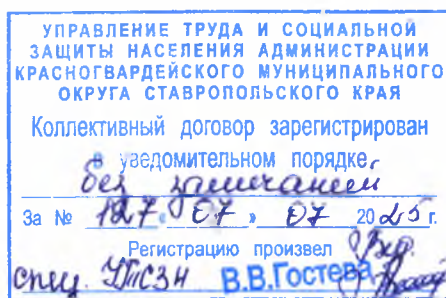


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Местное отделение Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Красногвардейского района Ставропольского края

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

С 07.07.2025 — 06.07.2028 г.



Принят на общем собрании
работников
от «01» июля 2025г.

Протокол N 1

с. Красногвардейское
2025 г

ОГЛАВЛЕНИЕ

	стр.
Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4
Раздел 3. Обязанности	5
Раздел 4. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты, регулирование социальных гарантий, льгот	7
Раздел 5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников	9
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха	10
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	12
Раздел 8. Социальное и пенсионное страхование, гарантии и защита работников	13
Раздел 9. Гарантии уполномоченного представителя работников	14
Раздел 10. Обязательства уполномоченного представителя работников	15
Раздел 11. Разрешение трудовых споров	15
Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора	16

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Местном отделении Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Красногвардейского района Ставропольского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники организации, в лице Председателя совета трудового коллектива — и работодателя в лице Представителя МО ООГО ДОСААФ России Красногвардейского района Ставропольского края

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть утвержден работодателем и Председателем совета трудового коллектива. Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) уполномоченного представителя работников:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате и премированию работников;
- 3) план мероприятий по охране труда ;

1.16. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через уполномоченного представителя:

- учет мнения (по согласованию) уполномоченного представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.17. Работодатель обязуется знакомить каждого вновь принимаемого работника с коллективным договором до заключения с ним трудового договора (см. ст.68 ТК РФ), а также знакомить работников с изменениями и дополнениями, вносимыми в коллективный договор, информировать о ходе его выполнения.

2. Трудовой договор

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

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

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

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст.72 ТК РФ).

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, 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. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором.

- правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами действующими в организации.

2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и ~~возможном~~ расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 ст. 81 Трудового кодекса, администрация своевременно не менее, чем за три месяца представляет в Территориальный центр занятости населения первого уровня Изобильненского, Красногвардейского и Новоалександровского муниципальных округов государственного казенного учреждения службы занятости населения Ставропольского края «Красной кадровый центр» информацию о

возможности (не более 10 % численности штата) до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82) ;

о предстоящим высвобождении работники предупреждаются персонально под роспись в приказе, уведомляющем о сокращении не менее, чем за два месяца (ст. 180);

- работникам, уведомленным по сокращению предлагается любая , имеющаяся работа на предприятии и обеспечивается обучение, переквалификация за счет средств предприятия с сохранением заработка на время обучения их новым профессиям
- при расторжении трудового договора в связи с сокращение численности или штатов работников организации уволенному работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства (с зачетом выходного пособия).

3. Обязанности

3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия данного коллективного договора, регионального, территориального соглашений и трудовых договоров;
 - обеспечивать работников работой, обусловленной трудовым договором, с предоставлением им оборудования, инструментов, технической документации и иных средств, необходимых для исполнения ими трудовых обязанностей, а также удовлетворением их санитарно-бытовых и лечебно-профилактических нужд;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
 - создать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
 - учитывать мнение инициативной группы по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
 - не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, а также средняя заработная плата;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, другими нормативными правовыми актами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
 - предоставлять инициативной группы полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением;
 - рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, в том числе настоящего коллективного договора, принимать меры по их устранению и в недельный срок с момента получения представления сообщать о результатах его рассмотрения и принятых мерах соответствующим органам (см. ст.22, 370 ТК РФ);
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами (см. ст.22 ТК РФ).
- Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений , оборудования, техники, применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ ;;

приобретение и выдачу за счет средств организации спецодежды и моющих средств в установленном порядке;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой медицинской помощи при несчастных случаях на производстве инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- организовывать проведения за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни здоровья работников при возникновении таких ситуаций;

- вести расследование и учет несчастных случаев на производстве;

- знакомить и проводить разбор дорожно-транспортных происшествий по получению информации ГИБДД и принимать меры по предотвращению мастерами производственного обучения вождению и курсантами нарушений правил дорожного движения;

- производить мероприятия по условию пожарной безопасности, комплектному обеспечению зданий и помещений противопожарным инвентарем;

- организовать коллектив для проведения санитарной уборки, проводить своевременный ремонт помещений, учебных классов , оборудования, техники;

- проводить систематическую работу по улучшению условий труда и ликвидации причин, порождающих травматизм(ст. 21 ТК РФ);

- в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за выполнением, создать условия для работы комиссии по охране труда;

В связи с введением персонального учета ПФР страховых взносов работников работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в СФР в сроки определенные законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам СФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенных Федеральным законом от 1 апреля 1996 г. № 27- ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного Пенсионного фонда РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных свидетельств выдать их под роспись работающим застрахованным лицам;

- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в организации, копию сведений, представленных в орган ПФГ для включения их в индивидуальный лицевой счет;

- контролировать соответствие реквизитов страхового свидетельства государственного пенсионного страхования, выданного застрахованному лицу, реквизитам документов, удостоверяющего личность работающего;

- обеспечить выполнение плана мероприятий по внедрению в организации выше назначенного Федерального закона.

3.2. Работники обязуются при условии выполнения работодателем своих обязательств:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга (см. ст.21 ТК РФ).
- соблюдать установленные сроки сдачи отчетности и выполнение порученных заданий;
- выполнять распоряжения руководителя;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- постоянно наращивать профессиональный уровень быть взаимозаменяемым там, где это возможно, учитывать специфику работы;
- бережно относиться к государственному и общественному имуществу организации, заботиться о его сохранности;
- содержать свои рабочие места, а также закрепленными за ними территории в состоянии, пригодном к эксплуатации; по мере возможности, оказать помощь в проведении ремонта своих кабинетов;
- нести ответственность за нарушение обязательств в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Трудовой коллектив в лице Уполномоченного представителя работников обязуется :

- контролировать достоверность сведений, передаваемых работодателем СФР по каждому застрахованному лицу;
- проводить разъяснительную работу в трудовом коллективе о сущности и задачах системы персонального учета страховых взносов;
- оказать необходимую помощь в организации учебы членов рабочей группы и профессионального актива по вопросам внедрения персонифицированного учета.

4. Оплата труда, стимулирующие и компенсационные выплаты, регулирование социальных гарантий, льгот

4.1. В организации установлена сдельно-приемная оплата труда. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Конкретный размер месячной оплаты труда (тарифные ставки, оклады) работников устанавливаются на основании Положения об оплате труда организации, в соответствии действующего штатного расписания в организации. (приложение №2)

4.2. Минимальная оплата труда в организации составляет 26094,00 рубля, и ее размер изменяется в соответствии с действующим МРОТ Российской Федерации. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной настоящим договором минимальной оплаты труда. Заработная плата работников индексируется на процент увеличения МРОТ.

4.3. Оплата труда работников начисляется в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников. (Приложения № 2).

4.4. Выплата заработной платы производится 10 числа и 25 числа каждого месяца, через кассу организации или путем перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

Каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с инициативной группой работников (см. ст. 136 ТК РФ).

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, они выплачиваются с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Не допускается приостановление работы, если присутствуют основания предусмотренные в ст. 142 ТК РФ (см. ст. 142, 236 ТК РФ).

4.6. Оплата за все время сверхурочной работы, а также работа в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии трудовым законодательством (см. ст.ст. 152, 153 ТК РФ).

4.7. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение медицинских осмотров, работнику, обязанному проходить такое обследование, сохраняется средний заработок.

4.8. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производятся доплаты в размере, согласно приказа руководителя, но не ниже установленном законодательством РФ.

4.9. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе администрации при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Размеры доплат и надбавок:

- доплата за работу в ночное время (с 22 час. до 6 час.) в размере 20% часовой тарифной ставки (см. ст. 96 ТК РФ);
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни 100% (см. ст. 153 ТК РФ);
- Работникам, повышающим свой профессиональный уровень, за весь период обучения сохраняется средний заработок.
- Работникам, участвующим в законной забастовке в связи с не урегулированием коллективного трудового спора из-за нарушений работодателем условий коллективного договора (отраслевого соглашения), за все время забастовки (в соответствии с утвержденным графиком работы) производятся компенсационные выплаты в размере тарифной ставки работника, и сохраняется место работы и должность (см. ст. 414 ТК РФ).
- Социальные льготы, гарантии и компенсации работникам, установленные настоящим коллективным договором.
- Исчисление среднего заработка работника при начислении ему оплаты отпуска и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск производится исходя из среднемесячного заработка за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).
- Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением, об оплате труда в организации (см. ст. 191 ТК РФ) (Приложение №2):
 - ежемесячное премирование;
 - премирование по результатам работы за год;
 - единовременное премирование за особые успехи и выполнение должностных обязанностей.
 - единовременное премирование в связи с праздниками (в т.ч. Профессиональными датой рождения (30,35,40,45,50,55,60,65,70,75 лет), юбилейной датой работы в организации (5,10,15,20,25,30,35) лет;

- Работодатель обязуется оплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня за счет средств работодателя (ФЗ от 08.12.2010г. № 343-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства согласно положению по оплате труда, (суточные) в размере: 700 рублей, выплаты свыше указанной суммы включаются в доход работника и облагаются НДФЛ

5. Занятость, переобучение кадров, условия высвобождения работников

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Создавать условия для профессионального роста работников путем организации системы подготовки кадров, предоставляющей каждому работнику возможность повысить квалификацию по своей специальности, освоить новую (смежную) профессию.

Работодатель создает работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска (см. ст.173-177 ТК РФ).

Стороны коллективного договора признают, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет работодателя с периодичностью не реже, чем раз в три года.

Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению квалификационной комиссии и согласно документам образовательного учреждения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда, при наличии в организации вакансий.

5.1.2. В случае неизбежности массового сокращения (свыше 10%) численности работников работодатель, не позднее чем за 3 месяца, представляет уполномоченному представителю работников в письменной форме проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики, программу высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.82 ТК РФ).

5.1.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), которые могут повлечь за собой массовое увольнение работников, в целях сохранения рабочих мест по согласованию с инициативной группой работников вводится режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

При работе в режиме неполного рабочего времени работнику обеспечивается продолжительность рабочего дня не менее 4 часов, рабочей недели – 20 часов.

5.1.4. Для пополнения штата работников и обеспечения занятости заключить договор с региональным органом службы занятости по вопросам информации о рабочих местах, организации обучения, профориентации служащих.

5.1.5. Не допускается увольнение по инициативе работодателя беременных женщин, сотрудников пред пенсионного возраста за исключением случая ликвидации организации.

5.1.6. Не допускается увольнение по инициативе работодателя (за исключением увольнения по пункту 1, . пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 Трудового кодекса РФ):

- женщин, имеющих детей до трех лет;
- одиноких матерей или одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающих ребенка инвалида до 18 лет (см. ст. 261 ТК РФ);
- несовершеннолетних

5.2. Работодатель и уполномоченный представитель работников договорились о том, что:

5.2.1 Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

5.2.2. При расширении штата обеспечивается приоритет в приеме на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата), и добросовестно работавших в ней.

5.2.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

5.2.4. Не допускается без трудоустройства увольнение работников предпенсионного возраста (за 3 года до установленного срока пенсии), лиц, в семье которых один из супругов имеет статус безработного (по согласованию).

5.2.5. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется один свободный от работы оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст.91 ТК РФ) (приложение N 1), утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями.

6.2. Для административно-управленческого персонала, ИТР, обслуживающего персонала организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя при 40 часовой рабочей неделе (суббота, воскресенье).

6.3. Для преподавателя ПДД и ОБД и мастеров производственного обучения устанавливается 6-дневная рабочая неделя при 36 часовой рабочей неделе (воскресенье). Согласно специфике деятельности организации для данных категорий работников в организации ведется суммированный учет рабочего времени, учетным периодом является календарный год. На основании утвержденного графика, продолжительность рабочего времени может отклоняться от нормы часов рабочего дня и рабочей недели. В этом случае недоработка или переработка часов балансируется в рамках учетного периода (ст. 104 ТК РФ)

6.4. В соответствии Постановлением ВС РСФСР от 01.11.1990 года № 2983-1 (о неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе) для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю.

6.5. Привлечение к работе в сверхурочное время и в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника допускается в случаях, предусмотренных законодательством. В других случаях привлечение работников к сверхурочной работе, работе в праздничные и выходные дни производится работодателем по согласованию с инициативной группой работников и с письменного согласия работника (см. ст.ст.99, 113, 329 ТК РФ).

6.6. Работа в выходной и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя и без письменного согласия при чрезвычайных происшествиях. (ст. 113 ТК РФ)

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.7. Еженедельный отдых должен непосредственно предшествовать или непосредственно следовать за ежедневным отдыхом, при этом суммарная продолжительность отдыха должна составлять не менее 42 последовательных часов (см. ст. 111 ТК РФ). - при пятидневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня в неделю — суббота и воскресенье (при шестидневной для преподавателей ПДД и ОБД и мастеров производственного обучения — один день - воскресенье);

- работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью с 12-00 до 13-00 часов;

- регламентированные перерывы при работе с ПЭВМ с 10-00 до 10-15 часов и с 14-00 до 14-15 часов.

6.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Праздничные нерабочие дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (см. ст. 120 ТК РФ).

6.9. Работодатель предоставляет Работникам следующие виды отпусков:

6.10.1. Основной ежегодный оплачиваемый отпуск:

6.10.1.1. Административно-управленческий персонал, ИТР, сторож, уборщица продолжительностью 28 календарных дней.

6.10.1.2. Преподавателю, мастеру производственного обучения продолжительностью 56 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем по согласованию с уполномоченным представителем работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года (см. ст. 123 ТК РФ).

6.11. Дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях предоставляются в соответствии с трудовым законодательством (см. ст. 173-177 ТК РФ).

6.12. Одному из родителей (опекуну) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

6.13. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (см. ст. 263 ТК РФ).

6.14. По заявлению работников организации предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка следующей продолжительности при:

- заключении брака 3 рабочих дня;
- рождении ребенка 3 рабочих дня;
- праздновании юбилея, свадьбы 3 рабочих дня;
- смерти близких родственников 5 рабочих дней;

6.15. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-й, 9й, 11-й классы), предоставляется дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

6.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, по письменному заявлению, в следующих случаях:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по (старости) возрасту - 14 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;
- работающим инвалидам — 60 календарных дней.
- при рождении ребенка, регистрации брака до 5 календарных дней

7. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется обеспечить:

7.1. Право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда в организации осуществляется в размере 02, % от суммы затрат на производство работ, услуг с, 226 ТК РФ.

7.3. 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.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) уполномоченного представителя работников. (ст. 212 ТК РФ).

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.12. Оборудовать комнату для отдыха и приема пищи работникам организации.

7.13. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.14. Один раз в полгода информировать коллектив организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве осуществляются в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и постановления Минтруда России от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве».

7.16. Возмещение вреда работникам, причиненного увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением ими трудовых обязанностей, производится в соответствии с федеральным законом от 24.07.98г. №125-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями), ст.184 ТК РФ.

7.17 В соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, работодатель осуществляет профилактику ВИЧ/СПИДА на рабочих местах:

Периодическое информирование работников путем показа видео-роликов, размещения плакатов, раздачи листовок и т.п., приуроченное к Международному дню борьбы с дискриминацией 1 марта, Международному дню охраны труда -28 апреля, Международному дню борьбы со СПИДом 1 декабря.

8. Социальное и пенсионное страхование, гарантии и защита работников

8.1 Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в СФР.

8.2 В дополнение к государственным гарантиям оказывать работникам организации единовременную материальную помощь:

Оказание единовременной материальной помощи штатным работникам организации производится по заявлению работника на основании приказа руководителя организации при наличии денежных средств:

- в случае смерти работника организации в период его трудовых (служебных) отношений с РОСТО (ДОСААФ), ДОСААФ России — в пределах имеющихся денежных средств, но не более 30000-00 рублей.
- в случае смерти его близких родственников (родители и дети сотрудника) муж (жена) , - пределах имеющихся денежных средств, но не более 20000-00 рублей.
- в случае смерти бывшего работника, проработавшего в организации не менее 5 лет)) - пределах имеющихся денежных средств, но не более 15000-00 рублей.
- При рождении ребенка — в пределах имеющихся денежных средств, 20000-00 рублей.
- В случае заболевания работника или тяжелого материнского положения работника в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) в пределах имеющихся денежных средств, 50000-00 рублей.
- При возникновении других чрезвычайных обстоятельств и уважительных причин — размерах, определенных руководителем организации по согласованию с председателем совета трудового коллектива.
- Рассмотрение вопроса о выделении штатному работнику единовременной материнской помощи является его заявление с приложением подтверждающих документов, а в случае смерти работника, по заявлению одного из членов семьи.
- Единовременная материнская помощь в случае смерти работника выплачивается супругу (супруге), одному из родителей либо другому члену семьи.
- Работникам в связи с проходами на пенсию и другим вопросам выделяется в пределах имеющихся денежных средств материальная помощь 20000-00 рублей .
- В результате стихийных бедствий пострадавшим работникам выделяется при наличие денежных средств разовая материнская помощь определенная приказом руководителя по согласованию с председателем совета трудового коллектива.
- При необходимости, работникам оказывается помощь в предоставлении транспорта и другой техники.
- По заявлению работника в связи со свадьбой работника или родственника, в связи со смертью родственника, а также для поездки в больницу предоставляется автотранспорт.
- Работникам выдаются заемные средства, при оплате % ставки не ниже ставки рефинансирования ЦБ РФ, при наличии денежных средств в организации, на срок не более 1 года.

- Работники награждаются подарками в пределах имеющихся денежных средств 4000,00 рублей , в связи с профессиональными праздниками и к празднованию Нового года при наличии денежных средств в организации.
- Все социальные выплаты, дополнительные выплаты по итогам работы предприятия за год производятся при наличии денежных средств и прибыли предприятия.
- Вышеуказанные выплаты, производятся за счет собственных средств организации. Все выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут быть временно приостановлены по причине отсутствия денежных средств в организации.

8.4. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

9. Гарантии представителя совета трудового коллектива.

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2 председатель совета трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию с председателем совета трудового коллектива) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) председателя совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель предоставляет уполномоченному представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с председателем совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- Составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные или опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ)
- размеры повышенной заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. Обязательства председателя совета трудового коллектива.

10. Уполномоченный представитель работников обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников организации по социально-трудовым вопросам.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять вышестоящей организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законом и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию.

10.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, специальной оценки условий труда и других.

10.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11. Разрешение трудовых споров

11.1. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

11.2. Уполномоченный представитель работников в случае принятия работодателем решения, нарушающего условия коллективного договора, действующего законодательства, вносит представления об устранении этих нарушений, которые подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить соответствующему органу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (см. ст.370 ТК РФ).

11.3. В случае возникновения споров по выполнению обязательств, принятых в коллективном договоре, отраслевых тарифных соглашениях, последние разрешаются согласно действующему законодательству (см. ст.ст.398-418 ТК РФ).

11.4. Уполномоченному представителю работников, участвующему в примирительных процедурах по урегулированию коллективных трудовых споров, сохраняется за все время его отвлечения от работы в организации в связи с выполнением указанных обязанностей средняя

заработная плата и соответствующие льготы.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12. Стороны договорились, что:

12.1. Контроль за соблюдением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (см. ст.51 ТК РФ).

12.2. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем в соответствующий орган по труду РФ для уведомительной регистрации.

12.3. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

12.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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