

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и работниками
ЧПОУ «Погарский УСЦ» РО «ДОСААФ России»
Брянской области

2025-2028гг.
р.п. Погар

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, Регионального (отраслевого) соглашения и настоящего договора.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Частное профессиональное образовательное учреждение «Погарский учебно-спортивный центр» Регионального отделения «ДОСААФ России» Брянской области в лице начальника – Дупина Сергея Николаевича и Совета трудового коллектива в лице председателя Лавринова Юрия Михайловича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, о занятости, переобучении, о рабочем времени и времени отдыха, об улучшении условий и охраны труда, гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с обучением и оздоровлении и отдыхе работников и других вопросах, определенных сторонами.

1.2.2. Стороны, подписавшие коллективный договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторон Генерального, Регионального и отраслевого Тарифного соглашений.

1.2.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

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

При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

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

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.2.5. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников:

Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам оплату согласно штатного расписания и ЕТС;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными Федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- 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.

Представители работников обязуются:

- способствовать устойчивой деятельности организации; росту производительности труда и повышению качества;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 1 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Сфера действия договора

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

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников.

1.4.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса.

2.3. Трудовой договор с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка инвалида до 18-ти лет) другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК).

2.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.7. При сокращении штатов преимущественное право на оставление на работе имеют следующие лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет.

2.8. При неполной занятости (простоях) работодатель обязуется:

- оплачивать работникам время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу в той же организации, соответствующую квалификации работника.

2.10. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения, а так же сообщается в Центр Занятости Населения.

2.11. Работодатель берет на себя обязательство оказывать:

- материальную помощь работникам или бывшим работникам (отработавшим на предприятии не менее 10 лет) согласно поданного заявления, при наличии свободных денежных средств.

2.11. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

РАЗДЕЛ 3

ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Установить режим труда для работников аппарата управления с 9 часов до 18 часов, обед с 13 до 14 часов; для мастеров производственного обучения вождению с 8 часов до 17 часов, обед с 12 до 13 часов; для преподавателей согласно расписания занятий; для сторожей согласно графика; для уборщицы с 8 до 17 часов. Продолжительность рабочей недели: пятидневная с двумя выходными днями.

3.2. Установить ежегодный оплачиваемый отпуск: начальнику, преподавателям и мастерам производственного обучения вождению в

количестве 56 календарных дней; главному бухгалтеру и заместителю начальника 28 календарных дня; сторожам и уборщице 28 календарных дней. Административные отпуска (без сохранения заработной платы) предоставлять по желанию работника:

- работающим женщинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет, продолжительностью до двух недель, по согласованию с администрацией в период когда позволяют производственные условия;
- участникам Великой Отечественной войны и лицам, приравненным к ним по льготам, в удобное для них время, сроком до двух недель;
- в случае смерти близких членов семьи предоставлять отпуск до 3-х дней, без учета времени затраченного на дорогу.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.4. Оплачиваемые отпуска будут предоставляться работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый года работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в организации.

3.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденных работодателем.

3.6. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

РАЗДЕЛ 4

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовыми договорами. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) – гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного

работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

4.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме – в рублях, или по заявлению работника в иных формах, предусмотренных настоящим коллективным договором и не противоречащих законодательству РФ.

4.2. Оплату труда производить согласно положения и штатного расписания по оплате труда с приложениями, в которых установлена единая тарифная ставка.

Система оплаты и стимулирования труда, в т.ч. повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работы и в других случаях устанавливается работодателем.

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

4.3. Система оплаты труда в организации повременная и устанавливается по категориям работников, согласно штатного расписания. По результатам работы выплачивать премии, стимулирующие надбавки, согласно вклада каждого работника.

4.4. При невыполнении нормы труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу.

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по причинам, независящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее 2/3 тарифной ставки (оклада).

При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом фактически выполненной работы.

4.5. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

4.6. При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

4.7. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от основной работы производятся доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

4.8. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, в связи с разделением рабочего дня на части, за ненормированный рабочий день, за классность и т.д.

4.9. Работодатель может устанавливать доплаты работникам за выслугу лет.

4.10. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим проводится в соответствии с Общими положениями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий (ЕТКС).

4.11. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, в кассе организации 05 и 20 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

4.12. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику расходы, в соответствии со ст.168 ТК.

4.13. Работодатель обязан выплатить заработную плату, не полученную к дню смерти работника, членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

4.14. Работодатель обязуется повышать уровень реального содержания заработной платы, включающего индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.15. Выплаты выходного пособия при расторжении трудового договора производятся в соответствии с ст.178 ТК.

РАЗДЕЛ 5

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Он обязан внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. В этих целях в коллективном договоре предусматривается следующее:

5.1. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

5.2. Провести обучение и проверку знаний по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве рабочих, руководящих и ИТР организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

5.3. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.4. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.5. Проводить инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах работников, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний по вопросам охраны труда.

5.6. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.7. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медосмотров.

5.8. Выдавать своевременно и бесплатно работникам спецодежду и другие средства индивидуальной защиты.

5.9. Производить расследование и учет несчастных случаев на производстве.

5.10. Перечислять в соответствии со ст. 212 ТК средства в Фонд социального страхования.

5.11. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда.

5.12. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии с ст. 214 ТК.

РАЗДЕЛ 6

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились о льготах и компенсациях:

- о материальной помощи многодетным семьям, пенсионерам, инвалидам;
- работникам в случае их длительной болезни;
- пострадавшим от стихийных бедствий;
- в случае смерти их близких родственников и т.д.

6.2. Работодатель выделяет транспортные средства работникам организации для их хозяйственно-бытовых нужд по ценам и тарифам, согласованным с выборным профсоюзным органом.

РАЗДЕЛ 7

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, соглашений и настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством.

7.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза.

7.4. Для осуществления уставной деятельности профорганизации работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

7.5. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие профсоюзной организации в их деятельности.

7.6. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза удержанные из заработной платы по заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

7.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов с сохранением средней заработной платы за счет работодателя.

7.8. Профком обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения соглашений, настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

7.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил об охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений руководитель выборного профсоюзного органа, члены профгруппы и другие правомочные представители профсоюзов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать все места работы в организации;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.9. Профсоюзы не отвечают по обязательствам организации, которая в свою очередь не отвечает по обязательствам профсоюзов.

РАЗДЕЛ 8

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

8.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с гл. 61 ТК и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

8.3. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

