

Коллективный договор

ПОУ «Прохладненская автомобильная школа» ООГО «ДОСААФ России»
(полное наименование организации, учреждения)

на 2017- 2019гг.

от работодателя:
начальник автошколы

(подпись)
А.Н. Хандилян
9 января 2017 г.

от работников:

(подпись)
В.Е.Соболев
9 января 2017 г.

Принят конференцией
трудового коллектива

Количество работников: 17 чел.

Юридический адрес: КБР, г.Прохладный, ул.Боронтова,119

Телефон: 8(86631) 7-50-07, 8(86631) 7-47-55

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в органе по труду

ГКУ «Центр труда, занятости и социальной защиты г.Прохладный»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 10 от «06» 03 2017 г.

Зав.сектором трудовых отношений: инспектор _____ Харевич
(подпись) Ф.И.О.

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице Хандилян Ашота Нориковича, начальником ПОУ «Прохладенской автомобильной школы» ООГО «ДОСААФ России» и работниками организации ПОУ «Прохладенской автомобильной школы» ООГО «ДОСААФ России».

1.2. КД разработан на основе ст.37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Закона КБР от 22.07.2008г №50-РЗ «О социальном партнерстве в сфере труда в Кабардино-Балкарской республике»
- Закона Российской Федерации от 19.04.91г. №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»,
- Федеральных законов от 12.01.96г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (Закон №10-ФЗ), от 27.07.2004г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (Закон №79-ФЗ),
- Законов Российской Федерации, субъектов РФ, иных нормативных правовых актов РФ и субъектов РФ, содержащих нормы трудового права.

1.3. Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работодателем, гражданскими служащими и работниками учреждения на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.4. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для гражданских служащих и работников более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Генеральным, Отраслевым, региональным и территориальными соглашениями.

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом гражданских служащих и работников учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении КД.

1.6. Настоящий КД вступает в силу со дня подписания сроком на 3 года и вступает в силу со дня его утверждения собранием трудового коллектива и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор.

1.7. Положения настоящего КД в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем, профкомом, гражданскими служащими и работниками.

1.8. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения в течение всего срока реорганизации;
- при смене формы собственности учреждения в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- при ликвидации учреждения в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового КД или продлении действия прежнего КД на срок до трех лет.

Работодатель обязуется текст настоящего договора в 10- дневный срок после подписания довести до сведения каждого работника.

Раздел 2. Рабочее (служебное) время и время отдыха

2.1. Режим рабочего (служебного) времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (служебным распорядком), утвержденными Работодателем.

2.2. Для работников учреждения устанавливается пятидневная служебная (рабочая) неделя с двумя выходными днями в неделю.

2.3. Работодатель обеспечивает соблюдение нормальной продолжительности служебного (рабочего) времени гражданских служащих и работников учреждения, составляющей не более 40 часов в неделю (раздел IV, ст. 91 ТК РФ)

2.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе в праздничные дни компенсируется оплатой в двойном размере. Рабочее время для всех работников 31 декабря устанавливается до 14 часов с оплатой за полный рабочий день.

2.5. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- работникам УПП - 28 календарных дней;
- преподавателям - 56 календарных дней;
- мастерам ПОВ - 28 календарных дней;
- сторожам - 28 календарных дней

с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность основного отпуска увеличивается с прибавлением к нему оплачиваемых дополнительных дней в зависимости от трудового стажа в данной организации в следующем размере:

- при стаже от 5 до 10 лет – на 3 рабочих дня;
- при стаже от 10 до 15 лет – на 5 рабочих дня;
- при стаже свыше 15 лет – на 8 рабочих дней, см (ст. 116 ТК РФ).

2.6. Для работников с ненормированным рабочим временем увеличить продолжительность основного отпуска с прибавлением к нему 5 оплачиваемых дополнительных календарных дней.

2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в обязательном порядке в соответствии с графиком отпусков, утверждаемый работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). При уходе в отпуск работнику выплачивается заработная плата за отработанные часы вместе с отпускными в полном объеме. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, приказом выплачивается разница в окладе временно исполняющему работником должности.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течении отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Работники, уволенные по инициативе работодателя до использования дней, положенных за отпуск, получают оплату за каждый день положенного им отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 2 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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).

2.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

2.9. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего распорядка автошколы.

2.10. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:

- установить для женщин, имеющих детей в возрасте от 1,5 до 10 лет, сокращенную 30 часовую рабочую неделю без уменьшения заработной платы;
- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов-до 16 лет), по их просьбе, от работы в ночное время;
- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей - инвалидов до 16 лет, беременных женщин;
- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни с частичной оплатой, в количестве двух дней в месяц.

2.11. Помимо ежегодных оплачиваемых основного и дополнительных отпусков гражданским служащим и работникам учреждения предоставляются отпуска с сохранением денежного содержания (средней заработной платы):

- в связи с вступлением в брак 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка 5 календарных дней (для отца);
- в связи со смертью близких родственников 5 календарных дней;
- матерям (одиноким отцам), направляющим детей-школьников в первый класс -1 рабочий день (1 сентября).

Раздел 3. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты

3.1 Оплата труда работников производится с 05 по 15 число каждого месяца с учетом изменений действующего законодательства на основании единых тарифных разрядов. Не допускать задержки выдачи в установленные сроки заработной платы, пособий, компенсации и премии. Выплаты осуществляются не реже, чем каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ).

3.2. Размер оклада устанавливается на основании решения постановления ЦС РОСТО на основании единых тарифных разрядов, определяемых каждому работнику комиссией, и назначенной приказом начальника автошколы.

3.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной тарифной ставки (должностного оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями.

В размер минимальной тарифной ставки не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере ___ % тарифной ставки (оклада);

3.4.2. при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

3.4.3. оплачивать сверхурочную работу в двойном размере, по желанию работника за сверхурочную работу предоставлять ему дополнительное время отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно;

3.4.4. оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день;

а) сдельщикам по двойным сдельным расценкам;

б) работникам, труд которых оплачивается по дневным или часовым ставкам в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

в) работникам, получающим месячный оклад, в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если их работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы;

3.4.5. при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы:

3.4.6. выплачивать процентную надбавку за выслугу лет ежемесячно, исходя из размеров оклада по основным должностям, а не временно замещаемым:

а) процентная надбавка за выслугу лет не оплачивается временным работникам по совместительству.

3.4.7. производить ежеквартальное повышение тарифных ставок (окладов) в зависимости от индекса роста потребительских цен на товары и услуги, установленного органом исполнительной власти субъекта РФ;

3.4.8. осуществлять премирование работников в с учетом мнения Профкома:

- на дни рождения – 500 руб.

- на юбилей – 1000 руб.

3.4.9. выплачивать работникам учреждения вознаграждение по итогам за год согласно Положению, принятому с учетом мнения Профкома;

3.4.10. плановый размер аванса устанавливать из расчета 50% тарифной ставки (оклада) работников, внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере по договоренности;

3.4.11. сохранять за работниками их прежнюю заработную плату на период освоения нового производства (продукции).

3.5. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы или ином размере.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. для нужд работников выделять автотранспорт бесплатно

3.6.2. обеспечить организационно-технические условия производства, необходимые для выполнения работниками норм труда;

3.6.3. не пересматривать установленные нормы труда, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов труда, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Раздел 4. Условия и охрана труда

4.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

4.1.2. выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

4.1.3. обеспечить разработку требуемых инструкций по охране труда для работников, проведение с ними инструктажей по охране труда и стажировки на рабочем месте, обучение их безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда в установленные сроки;

4.1.4. организовать проведение аттестации рабочих мест (ст.212 ТК РФ).

4.1.5. организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (обследования) работников учреждения в соответствии с поименным списком лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам (обследованиям);

4.1.6. обеспечить бесплатно:

а) своевременную выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;

б) прохождение работниками внеочередного медицинского осмотра (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

в) для нужд работников выделять автотранспорт бесплатно.

4.1.7. своевременно разрешать трудовые конфликты, предотвращать их возникновение, разрешать их в строгом соответствии с законом.

4.1.8.своевременно оформлять документы работникам для назначения льготной профессиональной пенсии на основе федеральных Списков в соответствии с перечнем согласно;

4.1.9.не допускать использование труда лиц в возрасте до 21 года на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.2.0.обеспечить условия и охрану труда женщин, и в том числе:

-ограничить применение труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

-исключить применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

-выделить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

-обеспечить санитарно-гигиенические условия труда для работающих женщин в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.0.555-96, СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03.

Раздел 5.Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

5.1.Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом №10-ФЗ, ТК и другими законодательными актами.

5.2.Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем гражданских служащих и работников по вопросам:

-защиты социально-трудовых прав и интересов гражданских служащих и работников (ст.29 ТК, ст.11 Закона №10-ФЗ);

-содействия их занятости;

-ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

-соблюдения законодательства о труде;

-урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых (служебных) споров.

5.3.Работодатель, должностные лица учреждения оказывают содействие профсоюзной организации, Профкому в их деятельности. Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком. В случаях, когда факт нарушения подтвердится, Работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения учреждения, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

5.4.Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст.16 Закона №10-ФЗ,ст.52 ТК.

5.5.В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа-Профкома Работодатель обязуется:

5.5.1.не препятствовать уполномоченным представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

5.5.2.предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

5.6.Гражданские служащие и работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Раздел 6. Контроль за выполнением коллективного договора

6.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют стороны его подписавшие, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением КД, соответствующими органами по труду.

6.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия КД в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

6.3. Стороны обязуются обеспечить условия для осуществления комиссией контроля за ходом выполнения КД и рассмотрением на совместных заседаниях итогов его выполнения ежеквартально с информацией представителей Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

6.4. Работодатель и уполномоченные им лица за не использование коллективного договора на и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

6.5. На работающих также распространяются условия отраслевого и территориального соглашения.

Начальник ПОУ «Прохладенской автомобильной школы» ООГО «ДОСААФ России»

Председатель Профсоюзного комитета

_____ А.Н. Хандилян

_____ В.Е. Соболев

Зарегистрирован в Управлении
Труда и социального развития
Населения в г. Прохладном

Зарегистрирован в Горкоме
профсоюза работников
Гос. учреждений и ОО

