КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Профессионального образовательного учреждения
«Кропоткинская автомобильная школа Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России», сокращенное наименование:
ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России»
на __2019-2022__ год (годы)

От работодателя:
Начальник ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России»
_____ В.В. Ельчищев

" 19 " декабря 2019 г.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России»
_____ В.А. Кривошей

" 19 " декабря 2019 г.

Принят на общем собрании
работников и обучающихся
Протокол от 19 декабря № 2

Государственное казенное учреждение Краснодарского края
"Центр занятости населения Кавказского района"
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения
Дата 19.12.2019 № 123
Специалист по трудовым отношениям

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края "О социальном партнерстве", с учетом отраслевого соглашения.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

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

1.5. Сторонами коллективного договора являются:
"Работодатель" в лице Ельчищева Вячеслава Владимировича, начальника
"Работники" в лице Кривошей Владимира Анатольевича, именуемого далее "Профком".

1.6. Работодатель признает Профком в качестве единственного представителя работников.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России».

1.8. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

Содержание и структуру коллективного договора стороны определяют самостоятельно (ст.41 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года.

II. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫХ С НИМИ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 к настоящему договору).

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России» регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего на работу работника (до подписания трудового договора) с:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- коллективным договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- состоянием условий и безопасности труда на рабочем месте;

- установленными гарантиями и компенсациями.

2.4. Трудовые отношения между работником и работодателем возникают на основании заключенного в письменной форме трудового договора. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством о труде, отраслевым соглашением, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работник 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 работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2).

2.6. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.7. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет Профкому информацию о предстоящем высвобождении работников.

2.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет);

- имеющим детей, в возрасте до 18 лет;

- обучающимся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

- имеющим стаж работы в организации свыше 20 лет;

- одному из двух или более членов одной семьи;

- имеющим среднее или высшее профессиональное образование по профилю занимаемой должности.

2.10. Работодатель обеспечивает высвобождаемым работникам возможность переобучения за счет средств организации профессиям (специальностям), по которым имеются вакансии.

Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

2.11. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности работников или ликвидацией организации ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России», предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением тарифной ставки.

2.12. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

2.13. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации ПОУ «Кропоткинская АШ ДОСААФ России», трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст.77 ТК РФ) и иными федеральными законами, а также с учетом особенностей

расторжения трудового договора с отдельными категориями работников предусмотренных ст.ст.261, 269, 278, 288, 292, 312^5, 327^6 ТК РФ и др..

2.15. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности в соответствии со ст.191 ТК РФ, а также за совершение дисциплинарного проступка имеет право применить к нему дисциплинарные взыскания предусмотренные ст.192 ТК РФ.

III. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Система оплаты труда, премирования, стимулирования труда и выплат компенсационного характера регулируются настоящим коллективным договором, Положением об оплате (приложение №2 к настоящему договору) и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми в организации.

3.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может составлять более 20% от общей суммы заработной платы.

3.3. Работодатель производит выплату Работнику заработной платы не реже чем каждые полмесяца в сроки (не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена):

15 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и

30 числа месяца, текущего месяца, за вторую половину отработанного месяца, в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

3.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.7. Оплата отпуска производится на позднее чем за три календарных дня до его начала.

3.8. Работодатель гарантирует установление минимальной заработной платы работника в размере величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в месяц, установленного в Краснодарском крае. Размер минимальной заработной платы включает оплату за труд работника полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), по тарифной ставке либо окладу (должностному окладу), без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.9. Индексация размера минимальной заработной платы производится с учетом роста величины прожиточного минимума для трудоспособного населения с первого числа месяца, следующего за месяцем вступления в силу приказа МТиСР Краснодарского края, устанавливающего величину прожиточного минимума.

3.10. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных Трудовым Кодексом,

устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемых у работодателя независимо от источников этих выплат (ст.139 ТК РФ).

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель организации.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК).

IV. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

За счет прибыли, средств поступающих от приносящей доход деятельности, фонда экономии оплаты труда, работодатель, а профсоюзный комитет в счет производимых взносов, могут предоставлять работникам:

4.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака в размере 5 000 рублей;
- в связи с рождением первого, второго и последующего ребенка в размере до 10 000 рублей;
- в связи с поступлением ребенка в школу в размере 3 000 рублей;
- в связи с болезнью в размере 10 000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников, супруга (супруги) в размере 10 000 рублей;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству профкома).

4.2. Выплачивает денежное вознаграждение:

- в связи с исполнением возраста 25, 30. 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65 лет в размере до 15000 рублей.

4.3. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:

- при стаже работы в организации больше 15 лет - в размере 15 000;

- при стаже работы в организации менее 10 лет в размере 1 000 рублей за каждый отработанный год.

4.4. Выделяет по заявлению работников для хозяйственно-бытовых нужд работников по льготным тарифам автотранспортные средства.

4.5. Проводить повышение квалификации и профессиональную подготовку своих работников для осуществления ими профессиональной деятельности за счет средств работодателя.

V. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

5.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение №3) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

5.2. Проводит специальную оценку условий труда.

5.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.5. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

Обеспечивает, за счет собственных средств, работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

5.7. Использует часть страховых взносов (до 20%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

5.8. Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

компенсация работникам оплаты занятий спортом в клубах и секциях;

приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;

устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом, и т.д.

Работники:

5.9. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

5.10. В организации создается комитет (комиссия) по охране труда.

VI. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

6.1. Права профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

6.2. Работодатель для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета обязуется:

6.2.1. При наличии письменных заявлений работников ежемесячно взимать из заработной платы и безвозмездно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы;

6.2.2. Не увольнять без предварительного согласия профкома по своей инициативе работников, входящих в состав профсоюзных органов;

6.2.3. Предоставлять не освобожденным членам профсоюзного актива в согласованные с профкомом сроки свободное время с оплатой среднего заработка для исполнения общественных обязанностей:

2 часа в неделю – председателю профкома,

1 час в неделю – членам профкома и профгруппоргам;

6.2.4. Предоставлять профкому необходимые для его деятельности помещение, оборудование, средства связи, транспортные средства.

6.3. Работодатель за нарушение прав профсоюза несет ответственность в соответствии со ст. 378 ТК РФ.

6.4. Профсоюзная организация оказывает своим членам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

VII. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ

7.1. В целях обеспечения социальной защиты работников и членов их семей Работодатель обязуется:

- выдавать работникам пособия, определенные законодательством;
- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами: обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных

случаев на производстве и профессиональных заболеваний»; обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»; обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации»; обязательное пенсионное страхование в соответствии с Федеральным законом от 15.01.2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»;

- обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременно предоставлять в органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о стаже, заработке и страховых взносах работающих в соответствии с Федеральным законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

- в соответствии с действующим законодательством устанавливать квоты для приема на работу инвалидов и граждан из числа лиц, испытывающих трудности в поиске работы, с проведением на них специальной оценки условий труда и соблюдения условий труда по результатам проведенной специальной оценки;

- предоставлять оплачиваемые дни для прохождения работником диспансеризации, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

7.2. Работодатель производит обработку и защиту персональных данных работника в соответствии с требованиями ТК РФ.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже чем каждые полгода отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

8.4. Профком содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

8.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.