

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ТУЛЬСКАЯ
ОБЪЕДИНЕННАЯ ТЕХНИЧЕСКАЯ ШКОЛА ИМ.Л.П.ТИХМЯНОВА
ОБЩЕРОССИЙСКОЙ ОБЩЕСТВЕННО- ГОСУДАРСТВЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
«ДОБРОВОЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО СОДЕЙСТВИЯ АРМИИ, АВИАЦИИ И ФЛОТУ РОССИИ»

ЗАКЛЮЧЕН НА 20 20 - 20 22 ГОДЫ

Утвержден на собрании работников

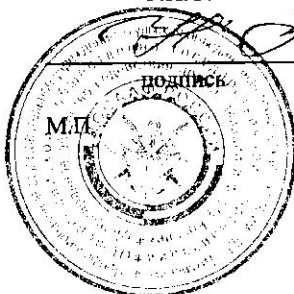
ПОУ «ТОТШ им.Л.П.Тихмянова ООГО «ДОСААФ России»

"23" марта 2020 года

РАБОТОДАТЕЛЬ

Серегина Наталья Владимировна

Ф.И.О.



подпись

М.П.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ

РАБОТНИКОВ

Скареднова Наталья Владимировна

Ф.И.О.

подпись

Управление экономического развития
Администрации города Тулы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Рос. № 796
Дата "15" апреля 2020 года

Скареднова М.А. РААЧУ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- **работодатель в лице, Серегиной Натальи Владимировны**, который представляет интересы Профессионального образовательного учреждения «Тулльская объединенная техническая школа им. Л.П.Тихмянова Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»

- **сотрудники организации**, далее *сотрудники*, интересы которых представляет инспектор формирования учебных групп Скареднова Наталья Владимировна, именуемая далее *«представитель работников»*.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и сотрудниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

В период действия коллективного договора отдельные его положения могут изменяться и дополняться только по взаимному согласию сторон, оформленному протоколом.

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сотрудников организации и работодателя в области условий труда, его оплаты, социального и обслуживания, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством гарантии и льготы, предоставляемые работодателем сотрудникам.

1.3. Сфера действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников организации.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

При осуществлении данного договора и в повседневных взаимоотношениях стороны обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание и открытость. Если одна сторона вносит изменения или дополнения, то другая сторона должна их рассмотреть и дать ответ не позднее, чем через 7 дней.

Изменения и дополнения, принятые в течение срока действия коллективного договора, оформляются в виде приложения к нему и регистрируются в соответствии с законодательством.

1.5. Общие обязательства сторон.

1.5.1. Работодатель признает *представителя работников* единственным представителем интересов работников предприятия в области труда и связанных с трудом иных экономических и социальных отношений.

1.5.2. Представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе организации присущими общественным организациям методами и средствами;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, обязательств коллективного договора;

- осуществлять представительство и защиту интересов членов организации с учетом условий найма, зафиксированных в трудовом договоре и настоящем коллективном договоре;

- в период действия договора в случае его выполнения не выступать организатором забастовок и содействовать работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6. Данный коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. При приеме на работу оформлять трудовые отношения, путем заключения трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.1.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ и иными Федеральными Законами.

2.1.3. Согласовывать с представителем работников форму трудового договора для проверки

соответствия нормам трудового законодательства и настоящего коллективного договора.

2.1.4. Не включать в трудовые договоры условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, коллективным договором.

2.1.5. Предоставлять сотрудникам организации работу в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором. Не вводить изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение сотрудника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.1.6. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально – трудовые права и интересы сотрудников разрабатывать по согласованию с представителем работников.

Законодательные и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, не имеющие особенностей применения в системе ДОСААФ России, применяются с момента вступления их в силу без дополнительного объявления актами организации.

Ведомственные нормативные акты ЦС ДОСААФ России, затрагивающие социально – трудовые интересы сотрудников организации, доводятся до их сведения в течение трех дней со дня официального поступления для исполнения в организацию.

2.1.7. Принимать следующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представителем работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- инструкции по охране труда;
- увольнение сотрудников по своей инициативе в соответствии со ст. 81 ТК РФ;
- Положения (соглашения) об оплате труда, охране труда и здоровья, социальных гарантиях, льготах и компенсациях;
- иные нормативные акты содержащие нормы трудового права, необходимые для создания благоприятных условий труда.

2.1.8. При принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по п.2 ст. 81 ТК РФ сообщать об этом не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.9. В случаях, когда решение о сокращении численности или штата сотрудников может привести к массовому увольнению таковых, сообщать об этом выбранному представителю работников не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.1.10. При увольнении сотрудника по сокращению штата выплачивать выходное пособие, установленное ст. 178 ТК РФ.

2.1.11. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ, свободное время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.1.12. Предоставлять преимущественное право на занятие открывшихся вакансий бывшим сотрудникам организации, уволенным с работы по сокращению штата.

2.1.13. Взаимодействовать со службами занятости населения в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников. Содействовать высвобождаемым сотрудникам в трудоустройстве через органы службы занятости.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Применительно к организации сокращение считается массовым, если сокращается 20% и более сотрудников в течение полугодия.

2.2.2. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, предоставлять преимущественное право оставления на работе при сокращении штата сотрудникам:

- пред пенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- проработавшим в организации свыше 10 лет;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет без матери.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Формы и системы заработной платы.

3.1.1. Условия труда сотрудников гарантируются соблюдением норм трудового права и нормативными положениями: оплата труда производится в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и определяется личным трудовым вкладом каждого сотрудника с учетом конечных результатов деятельности организации.

3.1.2. Стороны договорились, что:

- оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится по должностным окладам;
- минимальная оплата труда не может быть ниже размера минимальной оплаты труда, установленной Региональным Соглашением о минимальной заработной плате, установленной в Тульской области.

3.2. Сроки выплаты заработной платы.

3.2.1. Заработная плата сотрудникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислялась (статья 136 ТК РФ). Выплата заработной платы сотрудникам производится в денежной форме два раза в месяц: за первую половину месяца 29 числа текущего месяца и за вторую половину месяца 15 числа последующего месяца.

3.2.2. При совпадении дня выдачи заработной платы с выходным или праздничным днем, выдача производится накануне этого дня.

3.2.3. Стороны договорились, что заработная плата перечисляется на лицевые счета карт работников.

3.3. Стороны договорились, что все изменения форм организации труда и введение новых условий оплаты труда осуществляются работодателем по согласованию с представителем работников.

3.4. Работодатель обязуется производить следующие компенсационные выплаты.

3.4.1. Установить доплаты к должностным окладам в следующих размерах:

- непрерывный стаж работы в организациях ДОСААФ России – до 50 % оклада;
- надбавку за качество, интенсивность, высокие результаты в работе - до 50%.

3.4.2. За работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни в соответствии со ст. ст. 152, 153 ТК РФ;

3.5. Стороны пришли к соглашению о следующих стимулирующих выплатах:

- выплаты по повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности;
- единовременные выплаты за выполнение плана подготовки граждан по ВУС, СМТП;
- единовременная выплата за комплектование учебных групп СМТП;
- единовременная выплата за подготовку СМТП сверх квартальной нормы;
- единовременная выплата за увеличение количества подготовленных СМТП;
- единовременная выплата за качество подготовки граждан;
- единовременная выплата за качество подготовки транспортного средства группы «А», полученного в пользование от Министерства обороны России к государственному техническому осмотру;
- надбавка за обеспечение доходов автошколы;
- ежемесячное премирование.

Начисление и выплата премий и надбавок стимулирующего характера сотрудникам производится только при наличии в организации денежных средств на эти цели.

3.5.2. Работодатель обязуется, при наличии денежных средств, выплачивать сотрудникам материальную помощь к очередному отпуску в соответствии с Положением.

3.6. Представитель работников обязуется регулярно осуществлять контроль соблюдения работодателем законодательства и условий организации, нормирования и оплаты труда, установленных данным разделом коллективного договора.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что нормальная продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. Режим работы сотрудников организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1).

4.3. Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться дежурство для решения неотложных вопросов, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников. К дежурствам могут привлекаться сотрудники по списку, с учетом мнения представителя работников.

4.4. Работодатель обязуется применять сверхурочные работы в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.5. Представитель работников обязуется контролировать обоснованность применения и правильность оплаты сверхурочных работ.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. **Работодатель обязуется** предоставлять сотрудникам перерыв для отдыха и питания в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ.

Время начала и окончания перерыва и порядок предоставления времени для приема пищи и отдыха в течение рабочего времени определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1).

5.2. Стороны пришли к соглашению, что в отдельных случаях работодатель по согласованию с представителем работников может переносить день отдыха на другой день и объединять его с ближайшим праздничным днем с целью создания наилучших условий для отдыха сотрудников.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять:

5.3.1. Отпуска:

- всем сотрудникам организации ежегодные оплачиваемые отпуска, согласно ~~Трудовому Кодексу~~ РФ

- оплата отпуска производится минимум за 3 (три) рабочих дня до начала отдыха;
- ветеранам труда (военной службы, боевых действий) право использовать ~~систематический~~ оплачиваемый отпуск в удобное для них время;
- сотрудникам, не достигшим возраста 18 лет ежегодный ~~оплачиваемый отпуск~~ продолжительностью 32 календарных дней и возможность использования его в любое ~~удобное для них~~ время года.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков, который составляется не позднее 15 декабря текущего года; отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, неиспользованная в связи с этим часть отпуска ~~должна быть~~ предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего ~~рабочего года или~~ присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.3.2. По соглашению между сотрудником и работодателем ежегодный ~~оплачиваемый отпуск может~~ быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть ~~не менее 14~~ календарных дней.

5.4. Отпуска без сохранения заработной платы.

Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы ~~по письменному~~ заявлению сотрудника:

- в случаях регистрации брака, рождения ребенка, свадьбы детей работника;
- смерти близких родственников – до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- ветеранам труда (военной службы) – до 30 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- и других случаях, предусмотренных ТК РФ.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по ~~письменному заявлению~~ сотрудника может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, ~~продолжительность~~ продолжительность которого устанавливается по взаимному соглашению между сотрудником и работодателем, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

6. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

Для создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах стороны ~~обязуются~~

6.1. Работодатель:

- 6.1.1. Обеспечить выполнение законодательных и иных нормативных актов по охране ~~труда~~.
- 6.1.2. Осуществить комплекс мероприятий по аттестации постоянных рабочих мест.
- 6.1.3. Систематически информировать сотрудников о состоянии условий и охраны ~~труда на его~~ рабочем месте, режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях.
- 6.1.4. Организовать инструктаж сотрудников по охране труда, обучение безопасным ~~приемам и~~ методам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и прохождение стажировки по охране труда.
- 6.1.5. Обеспечить сотрудников, занятых на работе с дискомфортными условиями труда, в полном объеме моющими и дезинфицирующими средствами по нормам, установленным в соответствии с действующими нормативными и правовыми актами.
- 6.1.6. Принять необходимые меры по профилактике производственного травматизма.
- 6.1.7. Ежегодно разрабатывать и заключать соглашение по охране труда с указанием фамилий и должностей лиц, ответственных за выполнение мероприятий соглашения, сумм средств для их реализации и сроков выполнения.
- 6.1.8. Обеспечить необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, предоставить для выполнения возложенных на них функций до 2-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.
- 6.1.9. Установить дополнительные социальные гарантии для уполномоченных лиц по охране труда:
 - сохранение среднего заработка на время обучения уполномоченного лица.
- 6.1.10. Создавать специальную комиссию по каждому несчастному случаю в организации для расследования причин случившегося и их предотвращения.
- 6.1.11. Выплачивать единовременное пособие сотруднику, получившему увечье в организации в размере до 10% от его годового среднего заработка в зависимости от степени утраты трудоспособности.

6.1.12. Обучить сотрудника, получившего увечье в организации, новой профессии с его согласия в случае, если он не может выполнять прежнюю работу, с сохранением на время обучения его среднего заработка.

6.2. Работодатель и представитель работников обязуются создать совместную комиссию по охране труда, ввести в него на паритетной основе представителей обеих сторон.

6.3. Представитель работников обязуется осуществлять контроль состояния охраны труда и окружающей природной среды.

7. ТРУД ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ.

7.1. Работодатель обязуется соблюдать гарантии в области организации труда и предоставления льгот женщинам и молодежи, установленные гл. 41 - 42 ТК РФ.

7.2 Работодатель обязуется:

- предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8-ми лет, дополнительные дни отдыха без сохранения заработной платы в количестве не более 5 дней в месяц.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ.

8.1. Работодатель обязуется:

Своевременно и в полном объеме перечислять единый социальный налог (взносы) в размере, определенном законодательством.

8.2. В зависимости от финансовых возможностей организации предусматривать дополнительные социальные льготы и гарантии:

8.2.1. Выплачивать дополнительное единовременное пособие в связи с длительной болезнью работника;

8.2.2. Выплачивать единовременное пособие работникам, уходящим на пенсию;

8.2.3. Вручать ценные подарки за счет средств организации юбилярам, а также проработавшим в организации более 10 лет.

8.2.4. Организовывать торжественные проводы работников организации, впервые выходящих на пенсию, с вручением ценных подарков.

8.2.5. Оказывать сотрудникам организации содействие и финансовую помощь в организации Новогоднего вечера, Дня создания ОСАВИАХИМ – ДОСААФ – РОСТО, Дня защитников Отечества, Международного женского дня.

8.2.6. Организовывать бесплатно прохождение диспансеризации.

8.3. Представитель работников обязуется:

Осуществлять контроль своевременности и целесообразности использования средств, направленных на оздоровление сотрудников организации и членов их семей, организацию культурно-просветительской и спортивно-массовой работы.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Представлять представителю работников информацию о деятельности организации, необходимую для разработки проекта коллективного договора и осуществления контроля за ходом выполнения обязательств действующего коллективного договора.

10. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Контроль выполнения обязательств коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их уполномоченными представителями.

10.2. Стороны договорились при осуществлении контроля выполнения обязательств настоящего коллективного договора предоставлять всю имеющуюся у них для этого информацию.

10.3. Ответственными за выполнение настоящего договора являются:

- от работодателя – начальник автошколы *Серегина Наталья Владимировна*;

- от коллектива организации – представитель работников – инспектор формирования учебных групп *Скарעדнова Наталья Владимировна*.

10.4. Стороны отчитываются о выполнении настоящего коллективного договора на общем собрании трудового коллектива по итогам работы за полугодие и год.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений и положений трудового договора, работники не используют

новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры.

11.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии сотрудников.

11.2.2. По требованию представителя работников применять дисциплинарные меры к административному персоналу, не выполняющему условия коллективного договора.

11.2.3. Довести текст коллективного договора до сведения сотрудников организации в течение 3-х дней после его подписания и размножения.

11.2.4. Обеспечить включение представителей работников в состав выборных органов и комиссий по реорганизации или ликвидации организации.

11.2.5. Предоставить возможность участия представителя работников в оперативных совещаниях.

11.3. Представитель работников обязуется:

11.3.1. Разъяснять сотрудникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

11.3.2. Представлять интересы сотрудников по вопросам труда, социальных прав в комиссиях по трудовым спорам, судебных органах.

11.3.3. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины присутствующими общественными организациями методами.

11.3.4. Представлять и защищать законные права и интересы сотрудников перед работодателем в органах законодательной, исполнительной и судебной власти Российской Федерации.

11.3.5. Осуществлять контроль соблюдения должностными лицами организации законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением сотрудникам социальных гарантий, льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством.

11.4. В случае нарушения сторонами условий Договора соответствующие органы сторон направляют представление об устранении этих нарушений, которое рассматривается в недельный срок.

В случае отказа устранить эти нарушения или не достижения соглашения в указанный срок разногласия рассматриваются в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Итоги выполнения трудового договора ежегодно рассматриваются на собраниях сотрудников организации.

11.6. За три месяца до окончания срока действия настоящего договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Договора на новый период и подписать его до 01 января 2023 года.

Приложение: 1. Правила внутреннего трудового распорядка.