ОБЩЕРОССИЙСКАЯ ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ДОБРОВОЛЬНОЕ ОБЩЕСТВО СОДЕЙСТВИЯ АРМИИ,АВИАЦИИ И ФЛОТУ РОССИИ»
(ДОСААФ РОССИИ)
«ЧУНСКИЙ СПОРТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ КЛУБ» РЕГИОНАЛЬНОГО ОТДЕЛЕНИЯ ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Подписан сторонами
11 января 2020г.

р.п. Чунский
2020г

От Администрации

Начальник ПОУ «Чунский СТК»

РО ДОСААФ России Иркутской

Области

_____ Г.Д.Тимофеева

От трудового коллектива

Председатель работников

ПОУ !»Чунский СТК» РО ДОСААФ

России Иркутской области

_____ Каверзин В.Е.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ПОУ «ЧУНСКИЙ СТК» РО ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

На период с 11 января 2020г
по 11 января 2022г.

Коллективный договор
ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России
на период с « 11 » января 2020 г.
по « 11 » января 2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1.	Общие положения……..	4
2.	Предмет договора……..	5
3.	Трудовой договор……..	5
4.	Уставная деятельность организации……	6
5.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников……	7
6.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству……..	8
7.	Рабочее время и время отдыха……	8
8.	Оплата и нормирование труда……..	11
9.	Охрана труда……..	14
10.	Социальные гарантии……	15
11.	Гарантии деятельности представителей работников……..	15
12.	Заключительные положения……..	16

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Профессиональном образовательном учреждении "Чунский спортивно-технический клуб» РО ДОСААФ России Иркутской области.

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 так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- представитель работников ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России Каверзин Владимир Евдокимович;

- представитель Работодателя в лице начальника Тимофеевой Галины Дмитриевны.

1.4. Данный Договор распространяется на всех без исключения работников ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. 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 коллективного договора.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически.

1.14. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок доводится до сведения всех работников организации и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам организации.

2.2. В договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим коллективным договором.

3.3. 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.

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

3.5. 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 её выполнения.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

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

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

1. УСТАВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками организации своих обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности коллектива ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России по выполнению задач, определенных Уставом, при сохранении рабочих мест и повышения материального благополучия каждого работающего.

4.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.2.1. Обеспечить организационную и хозяйственно-экономическую деятельность организации.

4.2.2. Обеспечить условия для выполнения планов:

- организационно-массовой работы;
- по подготовке специалистов по ВУС и кадров массовых технических профессий;
- проведения мероприятий по военно-патриотическому воспитанию граждан;
- развития технических и военно-прикладных видов спорта, технического творчества молодежи.

4.2.3. Полностью выполнять обязательства по заключенным трудовым договорам.

4.2.4. Решать с участием Совета трудового коллектива следующие вопросы:

- по ликвидации, реорганизации организации, сокращению численности штатов;
- по утверждению Положений «Об оплате труда», «О премировании», «Правил внутреннего трудового распорядка».

4.2.5. Увольнение работников по инициативе администрации осуществлять в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

4.3. Работники признают свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничают с работодателем в их реализации.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

5.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

1. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем через два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем через три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют так же: лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет.

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении
вакансий.

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.3.4. Работодатель с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест с учетом выполнения уставных задач содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предлагает работникам, увольняемым по сокращению численности, любую имеющуюся работу в организации в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

7.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.4. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя общими выходными днями – суббота, воскресенье.

7.5. Определен следующий режим рабочего времени:

7.5.1. для работников аппарата управления:

- **продолжительность рабочего дня – 8 часов;**
- **начало рабочего дня – 09.00;**
- **перерыв на обед – с 13.00 до 14.00;**
- **окончание рабочего дня в 18.00;**
- **выходные дни: суббота, воскресенье.**

7.5.2. дежурство по клубу:

- **дневное время с 9.00 до 16.00;**
- **вечернее время с 17.00 до 21.00;;**
- **выход учебных машин из парка – 9.00;**
- **возвращение учебных машин в парк - 18.30.**

7.5.3. для учащихся свободного набора:

- **учебные часы занятий 17.00 – 17.45**
  17.50 – 18.35
  18.45 – 19.30
  19.35 – 20.20

7.5.4. для учащихся, направленных на учебу РВК:

- **учебные часы занятий 11.00 – 11.45**
  11.50 – 12.35
  12.45 – 13.30
  13.35 – 14.20

7.5.5. для мастеров производственного обучения вождению:
- начало рабочего дня 8.30;
- подготовка водителей к выезду и медицинский осмотр с 8.30 до 9.00;
- начало учебных занятий по вождению автомобилей с 9.00 до 13.00;
- перерыв на обед с 13.00 до 14.00;
- учебные занятия по вождению автомобилей с 14.00 до 18.00;
- назначение курсантов в учебных группах на вождение с 17.00 до 17.15;
- окончание рабочего дня в 18.00.
7.6. В соответствии со ст. 112 ТК РФ накануне праздничных дней и 23 января для работников продолжительность рабочего дня сокращается на час.
7.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
7.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
7.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
7.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю.

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.12. Работодатель обязуется:

7.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в количестве 8 календарных дней.

7.12.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дней;

7.13. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работниками и работодателем в каждом конкретном случае.

7.14. Работодатель вправе за прогулы, появление на работе в нетрезвом виде принять следующие меры воздействия:

- переносить отпуск на зимний период в пределах рабочего года;
- лишать права на получение дополнительных льгот;
- лишать премий единовременного характера;
- полностью или частично лишать премий, выплачиваемых за период, в котором совершен проступок.

7.15. Работодатель вправе отстранить работника от работы в случае:

- не прохождения медицинского осмотра;
- не прохождения инструктажа по технике безопасности.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников и в соответствии с Положением об оплате труда работников ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России.

8.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

8.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц, в кассе организации 10 и 25 числа каждого месяца, либо по заявлению работника

перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 50% месячного заработка.

8.3 .Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работника включает:

-должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера;

-выплаты повышающих коэффициентов к окладам.

8.4. В соответствии со статьей 129 ТК РФ должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады работников устанавливаются приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 25 декабря 2008 года № 532/1-рк.

8.5. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

8.5.1. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 15 % к окладу (на основании аттестации рабочих мест).

8.5.2. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон и с учетом содержания и объема дополнительной работы составляет до 30% к окладу.

8.5.3. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы и составляет до 90% к окладу.

8.5.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и составляет до 30% к окладу.

8.5.5. Доплата за работу в ночное время производится тем работникам учреждения, которым основное время работы, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией работника, установлено в промежутке от 6 часов утра до 10 часов вечера. Доплата за работу в ночное время этим работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада (ставки)) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада (ставки)) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада (ставки)) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

8.5.6. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5.7. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.5.8. За работу в местностях с особыми климатическими условиями осуществляются в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Иркутской области.

8.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения об оплате труда работников ПОУ»Чунский СТК» РО ДОСААФ России в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Работникам в целях поощрения за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты:

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года в размене до 50% должностного оклада.

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ составляет не более одного должностного оклада;

- премии по итогам работы (за месяц – до 25% должностного оклада, квартал - до 50% должностного оклада, год – размер устанавливается с учетом личного вклада работника).

8.7. В пределах фонда оплаты труда работникам производятся выплаты повышающих коэффициентов к окладу:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности от 0,05 до 0,14%;

- персональный повышающий коэффициент к окладу до 2,0;

- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет):

при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05 (5%);

при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 0,1 (10%);

при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,2 (20%);

при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,3 (30%);

при стаже работы от 15 лет до 20 лет - 0,4 (40%);

при стаже работы свыше 25 лет - 0,5 (50%);

8.9. В ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России может выплачиваться материальная помощь, а именно:

8.9.1. ежегодная материальная помощь в размере до двух должностных окладов;

8.9.2.единовременная материальная помощь в случае:

- смерти работника в период его трудовых правоотношений – в размере среднемесячного заработка;

- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена)) – 10000 рублей;

- при рождении ребенка – 5000 рублей;

- при вступлении в брак – 5000 рублей;

8.10. В ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России дополнительно может производиться выплата в следующих случаях:

- в дни рождения в размере одного должностного оклада;

- по случаю профессиональных праздников – 1000 рублей.

8.11. Все выплаты, надбавки, доплаты устанавливаются работникам ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России в пределах фонда оплаты труда и при наличии денежных средств. Решение о конкретных размерах принимает Работодатель в лице начальника Клуба.

8.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8.13. В качестве оказания помощи работнику один раз в год бесплатно выделяется автомобиль для решения личных вопросов (ГСМ за счет работника).

8.14. В качестве поощрения за труд работнику предоставляется возможность прохождения обучения близких родственников работника в ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России на льготных условиях.

8.15. Гарантии и компенсации.

8.15.1. Стороны договорились, при направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, проживанию по фактическим затратам, на основании представленных документов, суточные.

8.15.2. Работникам, а именно заместителям начальника Клуба, гарантируется ежемесячная компенсация расходов связанных с затратами на служебную мобильную связь.

8.15.2. Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

9.ОХРАНА ТРУДА

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

9.1.1. Выполнить комплекс организационных, технических мероприятий по охране труда, в том числе провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

9.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

9.1.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

9.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

9.1.5. По каждому случаю получения работником травмы на рабочем месте, а также при исполнении служебных обязанностей проводить служебное расследование с информированием инспекции по труду.

9.1.6. Для обеспечения нормальных условий труда и отдыха определить в некоторых кабинетах отдельные места, оборудованные бытовой техникой (микроволновые печи, электрочайники, холодильники).

9.2. Работники должны соблюдать предусмотренные законодательными актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по вопросам соблюдения техники безопасности;
- немедленно извещать руководство организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а так же полученных травмах на производстве.

9.3. В ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России назначается ответственный за соблюдение правил по охране труда.

10.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

10.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:

1.1.1. Неукоснительно выполнять требования по вопросам пенсионного и социального страхования работников;

1.1.2. Обеспечивать защиту персональных данных работников.

1.1.3. В каждом конкретном случае по согласованию с Представителем работников оказывать содействие работникам:

- в улучшении жилищных условий;
- в приобретении путевок для организации отдыха работников.

10.2. Стороны договорились, что при реализации списанного имущества, автотранспорта принадлежащего организации, право его первоочередного приобретения имеют работники, с учетом стажа работы и личного участия в деятельности организации.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять Представителям работников, возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Безвозмездно выделять для этой цели помещение;
- предоставлять Представителям работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и работников.

12.2. Все изменения и дополнения коллективного договора оформляются в виде приложений к данному коллективному договору и регистрируются в установленном порядке.

12.3. При обнаружении одной из сторон нарушений условий коллективного договора в письменной форме направляются представление лицам, подписавшим данный договор. Стороны обязаны в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменно виде.

12.4. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а так же виновные в нарушении и невыполнении условий данного коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для заключения коллективного договора и осуществлении контроля несут ответственность в соответствии действующим законодательством.

от Работодателя: **Начальник ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России** _____ **Г.Д.Тимофеева** **« 11 » января 2020 г.**	**от Работников:** **Председатель работников ПОУ «Чунский СТК» РО ДОСААФ России** _____ **В.Е.Каверзин** **« 11 » января 2022 г.**

ПОЛОЖЕНИЕ

О Совете трудового коллектива ПОУ « Чунский СТК» РО « ДОСААФ России Иркутской области

Настоящее положение разработано трудовым коллективом ПОУ «Чунский СТК» РО «ДОСААФ России» Иркутской области от « 11 « января 2020г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1Совет трудового коллектива ПОУ «Чунский СТК» РО «ДОСААФ России» является общественным стимулирующим органом трудового коллектива организации
Закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях»
1.2.Совет трудового коллектива избирается на общем собрании коллектива в количестве трех человек сроком на два года.
1.3.СТК ПОУ «Чунский СТК» РО» ДОСААФ России» Иркутской области является представительным органом работников организации, уполномоченных выступать от имени трудового коллектива при осуществлении социально трудовых отношений.
1.4.Руководит работой СТК его Председатель который избирается большинством голосов на общем собрании коллектива

2 ПОЛНОМОЧИЯ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

2.1.СТК уполномочен заключать от имени работников организации коллективный договор с администрацией, вести переговоры при осуществлении социально-трудовых отношений с работодателем, осуществлять контроль за выполнением коллективного договора.
2.2.СТК в праве разрабатывать и согласовывать с администрацией (работодатель) Положение о премировании работников.
2.3.СТК в праве разрабатывать изменения и дополнения коллективного договора обязан выносить их на обсуждение общего собрания коллектива .После принятия вносимых изменений и дополнений в коллективный договор на общем собрании СТК вправе вести переговоры с администрацией по их рассмотрению для получения согласия администрации
2.4.СТК отвечает перед администрацией за соблюдение каждым работником организации условия коллективного договора
2.5.СТК в случае необходимости созывает общее собрание коллектива и приглашает администрацию.
2.6.СТК один раз в год или по требованию большинства от общего количества работников организации отчитывается перед общим собранием трудового коллектива об исполнении своих полномочий, о соблюдении всех пунктов коллективного договора.
В Совет трудового коллектива входит;
Председатель: Каверзин В.Е.
Члены комиссии Теплякова О.В
Чопик А.А

Председатель СТК ПОУ «Чунский СТК» Каверзин В.Е.

ПОУ "ЧУНСКИЙ СТК" РО ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ

Подписано цифровой подписью: ПОУ "ЧУНСКИЙ СТК" РО ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
DN: email=dosaaf.chuna@mail.ru, 1.2.643.3.131.1.1=120C303033383434303033363338, 1.2.643.100.3=120B303530383938323436383 4, 1.2.643.100.1=120D313032333383032383035353634, title=Начальник, o=ПОУ "ЧУНСКИЙ СТК" РО ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ, street=ул Комарова, д 13, l=рп Чунский, st=38 Иркутская область, c=RU, givenName=Галина Дмитриевна, sn=Тимофеева, cn=ПОУ "ЧУНСКИЙ СТК" РО ДОСААФ РОССИИ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
Дата: 2021.04.07 13:37:55 +08'00'