

**МЕСТНОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ДОСААФ РОССИИ КИРОВСКОГО
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 18.11.2021 года по 17.11.2024 года

Принят на заседании комиссии для
ведения коллективных переговоров,
подготовки проекта коллективного
договора и заключения коллективного
договора. Протокол № 2 от
18.11.2021г

ОТ РАБОТНИКОВ

Уполномоченный представитель
трудового коллектива местного
отделения ДОСААФ России
Кировского ГО СК

 В.Н.Волобуев

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

Председатель местного отделения
ДОСААФ России Кировского ГО
Ставропольского края

 А. С. Савченко

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
УТСЗН АКГО СК
без регистрации
18.11.2021 *г. Ставрополь*

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в местном отделении ДОСААФ России Кировского района Ставропольского края.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются местное отделение ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края, именуемая далее «Работодатель», в лице председателя Савченко Александра Сергеевича и работники организации, в лице уполномоченного представителя трудового коллектива Волобуева Виктора Николаевича.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социально и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.4. Коллективный договор заключен на добровольной и равноправной основе в целях:

- Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, росту общественного престижа и деловой репутации;

- Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников;

- Повышения уровня жизни работников и членов его семей;

- Создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.6. Стороны имеют право продлить действие договора на срок не более 3-х лет.

1.7. Стороны имеют право вносить изменения и дополнения в коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ,

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников местного отделения ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края и вновь поступающих членов коллектива.

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

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

случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. (ст.178 ТК РФ).

2.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника). При производственной необходимости производить перемещение работников местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации 40 часов в неделю.

В организации установлен следующий режим рабочей недели:

- Для работников: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, работа начинается с 8:30 часов и заканчивается в 17:30 часов.
- Для мастеров практического обучения: шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. работа начинается с 8:00 часов и заканчивается в 15:00 часов.

3.2. В случае производственной необходимости стороны могут договориться об изменении режима работы.

3.3. При необходимости допускаются сверхурочные работы с письменного согласия «Работника», в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Выходными днями для работников организации являются воскресенье.

4.2. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.3. Перерыв для отдыха и питания для работников в организации устанавливается с 13:00 по 14:00 часов. Для мастеров производственного обучения вождения с учетом особенности работы с 12:00 по 13:00 часов.

4.4. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на 1 час.

4.5. Ежегодно работодатель утверждает за две недели до наступающего календарного года график отпусков и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков.

4.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Для мастеров практического обучения продолжительностью 56 календарных дней. Оплачиваемый отпуск предоставляется ежегодно, право на использование отпуска за первый год работы возникает по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организации.

4.7. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть не должна быть менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.9. В организации предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, лицам осуществляющим уход за детьми, согласно статьи 263 ТК РФ.

V. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В организации устанавливается повременная система оплаты труда:

- для административного персонала – должностные оклады;
- Для мастеров практического обучения и преподавателей – тарифные ставки.

5.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени не может быть ниже установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

5.3. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы, по мере роста минимального размера оплаты труда.

5.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

5.5. Заработная плата выплачивается 5-го и 20- числа каждого месяца в кассе организации.

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

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

5.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся «Работнику» производится в день увольнения работника.

5.10. В местном отделении ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края установлена система премирования, согласно Приложению №1.

5.11. Начисление премии не производится:

- За нарушение техники безопасности по вине работника;
- За совершение аварии по вине работника.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. При выходе на пенсию по старости «Работникам» организации выплачивается единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

6.2. Работникам оказывается помощь в размере среднемесячного заработка, в связи с несчастным случаем на производстве.

6.3. При наличии денежных средств Работникам выплачивается материальная помощь в размере одного оклада при уходе в отпуск.

6.4. По возможности Работникам предоставляется беспроцентная ссуда.

6.5. «Работникам» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по случаю:

- | | |
|-------------------------------|---------------------|
| •бракосочетания | - 3 календарных дня |
| •бракосочетания детей | - 3 календарных дня |
| •смерти близких родственников | - 3 календарных дня |

6.6. Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками местного отделения ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края и членами их семей.

6.7. Работникам, в случаях предусмотренных законодательством предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с ТК РФ.

VII. ОХРАНА ТРУДА

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

7.1.1.Выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 2

7.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в год.

7.1.3. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

7.1.5. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктажи по охране труда на рабочих местах, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.6. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда в период работы.

7.1.7. Обеспечить проведение обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в установленном порядке.

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

7.1.9. Выдавать своевременно и бесплатно работникам смывающие и обезвреживающие средства, и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. (приложение №4)

В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.1.10. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

Установить и обеспечить единовременную денежную компенсацию работникам (членам их семей) *сверх установленных законодательством:*

- смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве - пять минимальных размеров оплаты труда;

- получения работником инвалидности, в результате профессионального заболевания - три минимальных размеров оплаты труда;

7.1.11. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.12. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

7.1.13. Обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ. (приложение №5)

7.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- Правильно применять средства индивидуальной коллективной защиты.

- Проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ по охране труда.

- Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

- Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. «Работодатель» обеспечивает ознакомление работников местного отделения ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края с коллективным договором.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ,

8.4. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня его подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Коллективный договор заключен комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

«18» ноября 2021 года.

Коллективный договор подписан:

От трудового коллектива

Уполномоченный представитель
трудоого коллектива местного
отделения ДОСААФ России
Кировского ГО СК

Волобуев В.Н.Волобуев

От работодателя

Председатель местного отделения
ДОСААФ России Кировского ГО
Ставропольского края



печать

А. С. Савченко

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в Управлении труда и социальной
защиты населения администрации
Кировского ГО СК

Регистрационный № _____

« _____ » _____ 2021 г

ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников местного отделения ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края за основные показатели хозяйственной деятельности

Положение о премировании вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников организации по выполнению работ, связанных с оказанием услуг, подготовки кадров, с оперативным и достоверным предоставлением отчетности, увеличением прибыли, роста производительности труда.

Основанием для премирования являются данные статической и бухгалтерской отчетности, при условии получения прибыли, с учетом:

- Выполнения плана оказания услуг;
- Выполнения норм подготовки кадров категории «АВСЕ»;
- Качественной подготовки кадров.

Обязательным условием для премирования является то, чтобы работник отработал в организации 1 год и более.

Премирование производится с учетом вклада каждого работника в общие результаты работы организации.

Проверку качества работы осуществляет председатель согласно протоколам по подготовке кадров категории «АВСЕ».

Премия не начисляется, или начисляется частично мастерам производственного обучения:

- За прогул;
- Опоздание на работу;
- Преждевременный уход с работы;
- Производственные упущения;
- Содержание техники в неисправном состоянии;
- Нарушение техники безопасности.

Показатели условия премирования:

1. Административный персонал, инженерно-технические работники, мастера производственного обучения местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края за выполнение плана по подготовке кадров.

2. Размер премии, выплачиваемой административному персоналу и мастерам производственного обучения должен быть выше рабочих и служащих, согласно тарификации.

3. Премии рабочим, служащим и мастерам производственного обучения утверждаются председателем местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края.

ПОЛОЖЕНИЕ

О премировании работников местного отделения ДОСААФ России Кировского городского округа Ставропольского края за основные показатели хозяйственной деятельности

Положение о премировании вводится в целях повышения материальной заинтересованности работников организации по выполнению работ, связанных с оказанием услуг, подготовки кадров, с оперативным и достоверным предоставлением отчетности, увеличением прибыли, роста производительности труда.

Основанием для премирования являются данные статической и бухгалтерской отчетности, при условии получения прибыли, с учетом:

- Выполнения плана оказания услуг;
- Выполнения норм подготовки кадров категории «АВСЕ»;
- Качественной подготовки кадров.

Обязательным условием для премирования является то, чтобы работник отработал в организации 1 год и более.

Премирование производится с учетом вклада каждого работника в общие результаты работы организации.

Проверку качества работы осуществляет председатель согласно протоколам по подготовке кадров категории «АВСЕ».

Премия не начисляется, или начисляется частично мастерам производственного обучения:

- За прогул;
- Опоздание на работу;
- Преждевременный уход с работы;
- Производственные упущения;
- Содержание техники в неисправном состоянии;
- Нарушение техники безопасности.

Показатели условия премирования:

1. Административный персонал, инженерно-технические работники, мастера производственного обучения местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края за выполнение плана по подготовке кадров.

2. Размер премии, выплачиваемой административному персоналу и мастерам производственного обучения должен быть выше рабочих и служащих, согласно тарификации.

3. Премии рабочим, служащим и мастерам производственного обучения утверждаются председателем местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников Местного отделения ДОСААФ России
Кировского района Ставропольского края по сдельно-премиальной
системе

I. Общие положения

Настоящее Положение об условиях оплаты труда работников Местного отделения ДОСААФ России Кировского района Ставропольского края разработано в соответствии с Трудовым и Гражданским кодексами Российской Федерации, Федеральными законами от 19 мая 1995г. №82-ФЗ «Об общественных объединениях» и от 12 января 1996 г. №7-ФЗ «О некоммерческих организациях».

Сдельно-премиальная система оплаты труда работников Местного отделения ДОСААФ России Кировского района Ставропольского края вводится с целью повышения эффективности работы за счет создания гарантированных и необходимых преимуществ сотрудникам, добившимся лучших результатов при выполнении планов производственной и финансово-экономической работы.

Задачи введения сдельно-премиальной системы оплаты труда работников:
добиться стабильного финансово-экономического состояния организации, позволяющего обеспечить повышенный уровень среднемесячной заработной платы педагогических работников по отношению к среднемесячной заработной плате данной категории в соответствующем субъекте Российской Федерации;

вести справедливое распределение денежных средств, заработанных образовательной организацией, между педагогическими работниками, административно-управленческим персоналом;

вести постоянную закономерность получения заработной платы каждым работником в зависимости от приносимой им доли дохода в организацию.

Согласно указу Президента РФ от 7 мая 2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» система оплаты труда ориентирована на «эффективный контакт», который определяет условия оплаты труда и социальный пакет работника в зависимости от качества и количества выполняемой им работы.

Основой положения в отношении между образовательной организацией и конкретным специалистом является условие- «размер заработной платы зависит от эффективности работы». Система оплаты труда ориентирована на количество обучаемых граждан, а заработная плата каждого работника зависит от получаемых доходов организацией.

Применение показателей и критериев эффективности работы в образовательной организации осуществляется с учетом следующих принципов:

переход от тарифной (с применением окладов по должности) оплаты

труда работников на эффективно действующие трудовые договоры (сдельно-премиальную систему оплаты труда). Объектом сдельно-премиальной системы является обученные граждане, от количества которых зависит размер оплаты труда работников образовательной организации;

педагогическим работникам оплачивается фактическая учебная нагрузка в пределах программ обучения, исходя из стоимости человека/часа. Педагогические работники не должны использоваться на работах, не связанных с обучением. Ответственность за целесообразность использования рабочего времени несут руководители образовательных организаций и педагогические работники.

Для реализации Положения тарифная ставка определена в соответствии с указаниями вышестоящих организаций и составляет:

для преподавателей 159,90 руб./час;

для мастеров производственного обучения 86,51 руб./ час;

руководитель образовательной организации должен обеспечить занятость преподавателей и мастеров производственного обучения обучением в течение всего рабочего времени;

преподаватель и мастер производственного обучения должен стремиться к максимальной наполняемости учебных групп;

соотношение средней заработной платы в текущем году руководителей образовательных организаций и педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) не может превышать двукратный размер.

предварительное планирование объема средств для ведения собственной деятельности определяется на основе плановых заданий по обучению и переподготовке граждан с обязательным утверждением годовых фондов оплаты труда;

общий годовой фонд оплаты труда (с учетом компенсационных и стимулирующих выплат) и обязательные начисления во внебюджетные государственные фонды не могут превышать 50 процентов от объема денежных средств, поступивших в образовательную организацию для ведения собственной деятельности. Из объема поступивших денежных средств исключаются арендные платежи от сдачи в аренду недвижимости, целевые средства на приобретение материальных ценностей и ремонт объектов недвижимости, средства, полученные для передачи по принадлежности, любые виды финансовой помощи.

В годовом фонде оплаты труда средства, полученные от образовательной деятельности, рекомендуется распределять: не менее 60% - на оплату труда педагогических работников; до 30% - на оплату труда учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала; до 10 % - на оплату труда административно-управленческого персонала. Средства, направленные в годовой фонд оплаты труда (не более 50%) от другой разрешенной деятельности образовательной организации (исключая образовательную

деятельность и аренду), руководитель организации распределяет самостоятельно;

соответствие системы оплаты труда объемам решаемых задач и организационно-штатной структуре образовательной организации. Опыт работы успешных образовательных организаций показывает, что численность педагогического состава должна соответствовать нормативу: на 600 обучаемых граждан 2 преподавателя и 15 мастеров производственного обучения (5 штатных работников, 5 - по срочным договорам, 5 - привлеченных индивидуальных предпринимателей);

объем учебной нагрузки для преподавателей образовательных организаций в 800 часов в год (80 часов в месяц). Рабочее время мастера производственного обучения, подлежащее оплате, определяется в пределах программы обучения из расчета 36-часовой рабочей недели, а количество им обученных не может превышать 35-40 человек в год;

зависимость повышения оплаты труда от достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг и получаемых доходов;

стимулирование повышения качества услуг, эффективности работы работников путем премирования по результатам деятельности и выполнения особо ответственных поручений и специальных заданий. Фонд премирования в образовательных организациях формируется в пределах годового фонда оплаты труда и может составлять в его структуре до 30%.

Выплаты стимулирующего характера и премии, размеры и условия их осуществления работникам образовательных организаций не являются постоянными и выплачиваются при наличии в образовательной организации денежных средств на эти цели, как правило, по результатам работы за полугодие. Решение об их установлении и размерах принимается соответствующим руководителем образовательной организации по подчиненности:

в отношении руководителей образовательных организаций — Председателем ДОСААФ России (или уполномоченным им лицом), председателями региональных отделений ДОСААФ России;

работникам образовательных организаций - руководителями этих образовательных организаций персонально в отношении конкретного работника.

При отсутствии или недостатке на выплату заработной платы соответствующих финансовых средств руководитель образовательной организации обязан работников административно-управленческого (в том числе руководителей) и обеспечивающего персонала организации **своевременно перевести на получение ими заработной платы в размере МРОТ**, приостановить (отменить) выплаты стимулирующего характера, при этом снижение стоимости норма/часа для педагогических работников не допускается.

II. Сдельно-премиальная система оплаты труда педагогических работников образовательной организации

Педагогическим работникам образовательной организации оплата труда устанавливается трудовыми договорами по сдельно-премиальной системе и осуществляется с применением базовой стоимости работы педагогических работников в час. Оплата производится за фактически выполненный в соответствии и в пределах образовательных программ объем работы по обучению граждан. Фактически выполненный педагогическими работниками объем работы по обучению граждан определяется по листам контроля работы преподавателей и путевым листам.

III. Установление формы оплаты труда другим работникам образовательной организации

Работникам образовательной организации оплата труда устанавливается руководителем образовательной организации самостоятельно в пределах рекомендуемых норм, указанных в п. 1 Положения.

Заработная плата руководителю образовательной организации устанавливается вышестоящей организацией.

Средства, направленные в годовой фонд оплаты труда (не более 50%) от другой разрешенной деятельности образовательной организации (исключая образовательную деятельность и аренду) распределяются вышестоящим руководителем.

Заработная плата заместителей руководителей и главных бухгалтеров образовательных организаций устанавливается на 20 - 25 процентов ниже заработной платы руководителей этой организации.

IV. Компенсационные (гарантированные) выплаты заработной платы

Работникам образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера (при наличии оснований для их выплаты):

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя образовательной организации.

Размеры компенсационных выплат не может быть установлен ниже размера выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом Трудового кодекса Российской Федерации.

V. Стимулирующие выплаты

Премирование работников осуществляется с учетом результатов деятельности образовательной организации.

Премирование руководителей образовательных организаций осуществляется по результатам их деятельности в соответствии с критериями оценки эффективности работы организации, которые утверждаются Учредителем.

Работникам, принятым на работу или уволившимся по уважительным причинам в течение периода, за который начисляется премия, она рассчитывается пропорционально отработанному времени.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА В МЕСТНОМ ОТДЕЛЕНИИ ДОСААФ РОССИИ КИРОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение Правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим коллективным договором и трудовым Кодексом.

Трудовая дисциплина основана на сознательном и добровольном выполнении работником своих трудовых обязанностей и является необходимым условием высокопроизводительного труда.

Правила внутреннего распорядка - регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в местном отделении ДОСААФ России Кировского района Ставропольского края .

II. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

1. В РФ обеспечен свободный выбор работы и профессии с учетом интересов общества. Граждане РФ реализуют право на труд путем заключения трудового договора с работодателем.

2. При приеме на работу работодатель обязан потребовать от поступающего:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной

политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

3. При приеме на работу, требующую наличия специального образования, работник предъявляет документ, подтверждающий получение образования по профессии (должности).

4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора.

5. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

6. При поступлении работника на работу или его переводе на другую работу в установленном порядке, работодатель обязан:

- ознакомить с условиями предоставляемой работы, разъяснить права и обязанности, ознакомить с системой оплаты труда;
- ознакомить с Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- Провести вводный инструктаж по ТБ, противопожарной безопасности и прочим правилам по охране труда;

7. На лиц, поступающих на работу впервые, заполняется трудовая книжка не позднее 5 дней, после приема на работу.

8. Работодатель обязан отстранить от работы работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

9. Основанием прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя, согласно законодательству.

10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя не допускается без предварительного согласия уполномоченного представителя трудового коллектива, за исключением случаев предусмотренных законодательством РФ.

11. Расторжение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

12. В день увольнения работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, произвести полный расчет. Днем увольнения считается последний день работы.

III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

1. Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, не противоречащих ТК РФ
- Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, в порядке, установленном ТК РФ;
- Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих прав и свобод;
- Возмещение вреда причиненного работникам, в связи с исполнением ими своих трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда, в порядке установленным ТК РФ.

2. Работники обязаны:

- Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Выполнять установленные нормы труда;
- Бережно относиться к оборудованию, материалам, спецодежде;
- Соблюдать требования по ТБ и охране труда;

IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Работодатель имеет право:

- Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ;
- Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности, в порядке установленном ТК РФ;
- Принимать локальные нормативные акты.

2. Работодатель обязан:

- Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором;
- Своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов, содержащих нормы трудового права;
- Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Рабочее время — время, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО Ставропольского края и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

2. Режим работы и время отдыха на предприятии:

	Работники администрации	Мастера практического обучения
Начало работы	8 – 30	8 - 00
Перерыв	с 13-00 до 14-00	с 12-00 до 13-00
Окончание работы	17-30	15-00

3.Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, лишь с согласия работников. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4. 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.

5. Ежегодные трудовые отпуска предоставляются работникам: администрации продолжительностью 28 календарных дней, мастерам производственного обучения — 56 календарных дня.

VI. ПОощРЕНИЕ ЗА ТРУД

1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, путем объявления благодарности, премированием, награждением ценным подарком, почетной грамотой. За особые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

VII. ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ

1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

3. До применения взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. При отказе работника дать указанное объяснение, составляется акт. и отказ не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

5. Дисциплинарное взыскание работником может быть обжаловано в государственной инспекции труда.

6. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под роспись. Дисциплинарное взыскание носит временный характер. По истечении годичного срока оно утрачивает юридическую силу, если работник в течении этого срока не совершит нового проступка. В течение срока действия дисциплинарного проступка меры поощрения к работнику применяются по усмотрению руководителя и согласованно с уполномоченным представителем трудового коллектива.

VIII. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ, ОХРАНА ТРУДА И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ

1. Работники обязаны соблюдать требования пожарной безопасности, охраны труда и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять предписания государственной инспекции труда, предложения трудовых инспекторов и представителей комиссии по охране труда.

2. Каждый работник обязан использовать предназначенные ему средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятного воздействия факторов производственной среды и потенциальных производственных рисков.

3. Работник обязан содержать в исправном состоянии станки, оборудование, инструменты и другую выделенную ему технику для выполнения работы и соответствующего ухода за ней. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщать своему непосредственному руководителю. Работник обязан использовать выделенное ему оборудование, технику по назначению. Запрещается эксплуатация его в личных целях.

4. Работник обязан сообщить Работодателю или его представителю о любой рабочей ситуации, которая по его мнению, создает угрозу жизни или здоровью. Работодатель не может требовать от работника возобновления работы, если такая опасность продолжает сохраняться. О любом повреждении здоровья, какой бы степени тяжести оно ни было, незамедлительно сообщается руководителю организации.

5. Запрещается:

- Курить на территории организации за исключением строго отведенных для этого мест.

- Оставлять средства индивидуальной защиты (СИЗ: одежду, обувь), личные вещи вне мест, предназначенных для их хранения;

- Приносить с собой или употреблять спиртные напитки, приходить или находится на территории организации в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

6. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться правила и инструкции по пожарной безопасности, охране труда, действующие в организации. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ.

7. Работники должны, выполнять все предписания руководящего персонала по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, которые являются обязательными для выполнения данной работы.

8. Руководящий персонал организации должен контролировать состояние условий труда на рабочих местах и правильность применения работниками СИЗ. В случае выявления нарушений, составлять предписания по пожарной безопасности, охране труда, относящиеся к выполняемой работе подчиненными лицами и контролировать устранение нарушений данных предписаний.

10. Все работники организации, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

11. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников организации.

12. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

13. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

6. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться правила и инструкции по пожарной безопасности, охране труда, действующие в организации. Их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных взысканий, предусмотренных ТК РФ.

7. Работники должны, выполнять все предписания руководящего персонала по охране труда, пожарной безопасности и производственной санитарии, которые являются обязательными для выполнения данной работы.

8. Руководящий персонал организации должен контролировать состояние условий труда на рабочих местах и правильность применения работниками СИЗ. В случае выявления нарушений, составлять предписания по пожарной безопасности, охране труда, относящиеся к выполняемой работе подчиненными лицами и контролировать устранение нарушений данных предписаний.

10. Все работники организации, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

11. Работодатель обязан в случаях, предусмотренных законодательством РФ, организовать за свой счет предварительные и периодические медицинские осмотры работников организации.

12. Лиц, уклоняющихся от медицинских осмотров или не выполняющих рекомендации по результатам проведенных обследований, работодатель не допускает к выполнению трудовых обязанностей.

13. Работодатель и должностные лица, виновные в нарушении законодательных и иных нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам и соглашениям, либо препятствующие деятельности представителей иных органов общественного контроля, привлекаются к административной, дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

**Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по
улучшению условий и охраны труда и снижению уровней
профессиональных рисков**

Наименование мероприятия	Срок выполнения
1. Проведение специальной оценки условий труда	По графику 1 раз в 5 лет (декларированные рабочие места-бессрочно)
2. Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений) в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты паровых, водяных, газовых других производственных коммуникаций, оборудования и сооружений.	По мере необходимости
3. Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.	По мере необходимости
4. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.	По мере необходимости
5. Обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	СИЗ - ежегодно, смывающие и обезвреживающие средства- ежемесячно
6. Обеспечение хранения средств индивидуальной, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.	Постоянно
Проверка санитарно-гигиенического состояния производственных и вспомогательных помещений	ежеквартально
7. Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	По графику
8. Обучение по охране труда и технике безопасности руководящего и обслуживающего персонала.	
9. Устройство тротуаров, переходов на территории организации в целях обеспечения безопасности работников	По мере необходимости
10.Профилактическое испытание электрооборудования: - проверка заземления (зануления), -измерение сопротивления изоляции эл. проводов, кабелей цепей вторичной коммутации, -измерение сопротивления изоляции эл. щитов и силовых линий, -проверка срабатывания защиты, -измерение сопротивления заземляющих устройств, -проверка наличия цепи и качества контактных соединений заземляющих и защитных проводников.	1 раз в год

11. Обучение не электротехнического персонала и проверка знаний с присвоением I группы допуска

Перед допуском к самостоятельной работе;
1 раз в год

ПЕРЕЧЕНЬ

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств.

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"

№ п/п	Профессия (должность)	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Мастер производственного обучения	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
2.	Фельдшер	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

Согласно п.20 приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н на работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств.

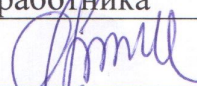
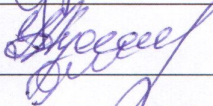
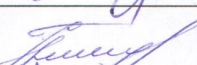
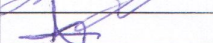
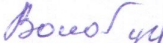
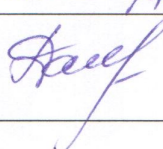
На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

**Перечень профессий подлежащих обязательным предварительным,
периодическим медицинским осмотрам, психиатрическому
освидетельствованию**

Наименование профессий	Периодичность осмотров	Психиатрическое освидетельствование
Мастер производственного обучения	1 раз в два года	1 раз в пять лет

СПИСОК

Работников местного отделения ДОСААФ России Кировского ГО
Ставропольского края
ознакомленные с коллективным договором.

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Должность	Дата ознакомления	Подпись работника
1.	Савченко Александр Сергеевич	Председатель		
2.	Кулеш Наталья Алексеевна	Главный бухгалтер		
3.	Янковская Елена Александровна	МПО		
4.	Богданов Александр Александрович	МПО		
5.	Малашенко Павел Геннадьевич	МПО		
6.	Волобуев Виктор Николаевич	МПО		
7.	Данченко Светлана Николаевна	Уборщик служебных помещений		

В папке пронумеровано и

прошнуровано

двадцать шесть листов

Председатель:

А.С.Савченко
А.С.Савченко



Протокол № 1

заседания комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора
МО ДОСААФ России Кировского муниципального округа СК

18.11.2024 г.

г. Новопавловск

Присутствовало – 4 чел

Отсутствовало - 0 чел.

В переговорах участвовали:

Со стороны работодателя:

1.Савченко А.С.

2.Кулеш Н.А.

Со стороны работников:

1.Волобуев В.Н.

2.Янковская Е.А.

ПОВЕСТКА ДНЯ: Внесение изменений в коллективный договор.

Слушали: Председателя местного отделения Савченко А.С., который зачитал предложение сторон о продлении срока действия коллективного договора до 17.11.2027 г.

Предложения членов комиссии от работников:

Продлить срок действия коллективного договора до 17.11.2027 г.

Предложения членов комиссии от работодателя:

Продлить срок действия коллективного договора до 17.11.2027 г.

Принято решение:

Продлить срок действия коллективного договора до 17.11.2027 г.

Представители сторон:

от работодателя _____ А.С.Савченко.

от работников _____ В.Н.Волобуев

подпись

подпись

Изменения коллективного договора
МО ДОСААФ России Кировского МО № 1 от 18.11.2024 г.

В соответствии со статьей 43, 44 Трудового кодекса и согласно решению комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора) и заключения коллективного договора протокол от 15.11.2024 г. № 1 работодатель МО ДОСААФ России Кировского ГО в лице председателя Савченко А.С. с одной стороны и работники, представляемые уполномоченный представитель трудового коллектива, в лице Волобуева В.Н. с другой стороны, внесли изменения в коллективный договор, заключенный на 2021-2024 годы (регистрационный номер 105 от 19.11.2021 г.):

1. Продлить срок действия коллективного договора до 17.11.2027 года.
2. Изменения вступают в силу со дня его подписания.

От работодателя:

Председатель МО ДОСААФ России
Кировского ГО



А.С.Савченко

От работников:

Уполномоченный представитель от
трудоого коллектива

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Волобуев".

В.Н.Волобуев

СТРИРОВАНО

Н АКМО СК

н 118 » 18.11.2024

без замечаний