

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между руководством (администрацией) и трудовым коллективом
Негосударственного образовательного учреждения начального
профессионального и дополнительного образования «Липецкий областной
спортивно-технический центр ДОСААФ России».

на период 2015-2018г.г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключённым между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Негосударственное образовательное учреждение начального профессионального и дополнительного образования «Липецкий областной спортивно-технический центр ДОСААФ России», в лице начальника Алексенко Сергея Алексеевича, именуемый далее Работодатель, и представитель трудового коллектива Негосударственного образовательного учреждения начального профессионального и дополнительного образования «Липецкий областной спортивно-технический центр ДОСААФ России», в лице Баран Павла Георгиевича, именуемый далее Работники, представленные по поручению трудового коллектива.

1.3. Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- развития системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4. Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.5. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения не ущемляющие прав работника и работодателя.

1.6. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работники НОУ НПОДО ЛОСТЦ ДОСААФ России выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.8. Стороны обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

2.1. Вопросы трудовых отношений работников организаций НОУ НПОДО ЛОСТЦ ДОСААФ России регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.3. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор может быть заключен как неопределённый, так и на определённый срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за семь дней до увольнения.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод на другую работу, без согласия работника, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.

2.6. Приём на работу специалистов по конкурсу может производиться на замещение соответствующей должности, при этом порядок проведения конкурса не должен противоречить существующим нормативным актам.

2.7. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, гл. бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.8. Соблюдая основные принципы партнёрства стороны осуществляют социальное партнёрство в формах:

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участие представителей профсоюзной организации в планировании финансово-хозяйственной деятельности организации;
- ежеквартально (в последнюю неделю квартала) рассмотрения на общем собрании трудового коллектива хода выполнения плана финансово-хозяйственной деятельности и спортивных мероприятий;
- участие представителей работников и работодателя в судебном разбирательстве трудовых споров.

2.9. Режим труда работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка НОУ НПО ДОСААФ России. Для всех работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

2.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырёх часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. (ст. 99 ТК РФ)

2.11. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с производственным календарём РФ, Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя.

Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

2.12. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

2.13. По просьбе Работников (работника) Работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них, формы организации труда при обеспечении нормального функционирования организации.

2.14. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 кал дней; преподавателям, мастерам ПО 56 кал. дней.

2.15. Очерёдность оплачиваемых отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждёнными Работодателем и с учётом мнения Работников. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

2.16. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст. 122 ТК РФ). По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

2.17. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- при рождении ребёнка – отцу ребёнка при выписке роженицы из роддома – 1 день;
- одному из родителей, имеющих школьника, в первый день начала занятий в школе, в новом учебном году – 1 день;
- в связи с заключением брака работником – 5 дней, детей работника – 3 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 дня

2.18. Работники организации имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

III. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Работодатель принимает меры по обеспечению устойчивой работы трудового коллектива, изысканию и накоплению средств для формирования фонда оплаты труда.

3.2. Заработная плата работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленно-го в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области на 2015-2017гг.

3.3. Оплата труда работников НОУ НПО ДОСТЦ ДОСААФ России осуществляется в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, Постановлениями БП ЦС ДОСААФ России и Положением об оплате труда.

3.4. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется по взаимному соглашению сторон в размере до 100% должностного оклада (ставки).

3.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:

- аванс – 27 числа месяца;
- зарплата – 12 числа следующего месяца.

Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате.

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

3.6. Работодатель, за счёт средств организации, производит единовременную выплату женщинам достигнувшим 55-летнего возраста и мужчинам, достигнувшим 60 лет в размере двух окладов.

3.7. Работодатель обязуется:

- выплачивать денежную надбавку за сложность, напряжённость, инициативность в работе и высокие достижения в труде в соответствии с руководящими документами вышестоящей организации при наличии финансовых средств;
- выплачивать денежное вознаграждение за квартал и в связи с профессиональными праздниками при наличии финансовых средств;
- оказывать материальную помощь работникам в размере до 20000 рублей по письменному заявлению работника при наличии денежных средств.

3.8. Для преподавательского состава все доплаты к заработной плате производить ежемесячно независимо от выполненной годовой нагрузки в количестве 720 часов.

IV. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ.

4.1. Сокращение численности или штата работников предприятия проводится в соответствии с действующим законодательством РФ.

4.2. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности работающих в организации к объёмам выполняемых работ, уменьшение численности работающих осуществляют в первую очередь за счёт мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приёма;
- переподготовки кадров, перемещения их внутри организации на освобождающиеся рабочие места;
- применения режима неполного рабочего времени (неполного рабочего дня, неполной рабочей недели и т. п.) в соответствии с законодательством о труде РФ.

4.3. Увольнение работников по сокращению штатов, численности, принимают только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в организации. Работодатель обязуется заблаговременно не менее чем за 2 месяца, предоставлять трудовому коллективу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы, графики высвобождения работников с разбивкой

по месяцам, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Высвобождаемому работнику предлагается рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в организации.

4.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника. (ст. 180 ТК РФ)

4.5. Работодатель содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через региональные органы службы занятости. В этих целях работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляют органам службы занятости и соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

V. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные и санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие травматизм и заболевания:

- обеспечивает нормальную температуру в рабочих помещениях в период отопительного сезона;
- создаёт санитарный пост с наличием медицинской аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;
- обеспечивает постоянное наличие воды, туалетных принадлежностей (мыла, полотенца, моющих средств) для санитарно-гигиенических потребностей трудового коллектива и уборки помещений;
- проведение мероприятий по обеспечению пожарной безопасности;
- проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- обучение работников методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи.

5.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере 0,1% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

5.3. Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для работников организации.

5.4. Работодатель обеспечивает работников по месту работы производственными и бытовыми помещениями в соответствии с санитарными нормами.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

6.1. Гарантии правовой и социальной защиты работников организаций системы ДОСААФ устанавливаются законодательством РФ.

6.2. Работодатель с участием комиссий или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивает работников:

- пособиями по государственному социальному страхованию;
- путёвками на санитарно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря при наличии денежных средств;
- сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработок на срок его переквалификации с целью использования его для работы в данной организации.

6.3. В случае получения работником тяжелых травм или гибели не по вине работника при выполнении должностных обязанностей, работодатель осуществляет разовую материальную помощь в сумме двух должностных окладов (сверх выплат установленных законодательством).

6.4. При начислении единовременного вознаграждения по итогам года работодатель руководствуется Положением об оплате труда.

6.5. Работодатель обязуется (при наличии средств):

- в случае смерти работника или близких родственников работников оказывать, при наличии средств, материальную помощь на похороны в размере до 20000 (двадцати тысяч) рублей;
- предоставлять работнику организации бесплатное обучение на одну из категорий транспортных средств, по которым проводится обучение в НОУ НПО ДОСТЦ ДОСААФ России;
- юбилеям: 25,30,35,40,45,50,55,60,65,70 лет при наличии средств, выплачивать за счет средств организации до двух окладов;
- при заключении работником брака оказывать материальную помощь на свадьбу за счет средств организации в размере до 20000 (двадцати тысяч) рублей при наличии средств;
- при рождении ребёнка работнику оказывать материальную помощь за счет средств организации в размере до 20000 (двадцати тысяч) рублей при наличии средств;
- финансировать в согласованных с профкомом объёмах и оказывать профкому содействие в организации отдыха работникам с предоставлением автотранспорта для выезда на природу (в пределах области)
- финансировать работникам ОПТР и мастерам ПО оплату за прохождение медицинской комиссии;

- предоставлять работникам (при стаже работы более одного года) автомобильный транспорт в аренду сроком до 10 часов по письменному заявлению работника.

6.6. Профком обязуется использовать средства, перечисляемые работодателем на организацию культурно-массовой, спортивно-оздоровительной работы в коллективе организации в соответствии с приложением.

6.7. Работодатель обязуется выделять денежные средства в размере до 1000 (одной тысячи) рублей для посещения работников, оказавшихся временно нетрудоспособными.

VII. ОПЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФ-СОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (ПРИ ИХ СОЗДАНИИ).

7.1. Работодатель:

- на основании личного заявления члена профсоюза производит безналичное удержание и перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих профсоюзных органов одновременно с выплатой заработной платы в организациях;
- предоставляет профсоюзному комитету по его запросу необходимую информацию о социально-экономическом состоянии организации;
- освобождает от основной работы членов выборных профсоюзных органов не освобождённых от неё, с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, прохождения профсоюзной учёбы, участие в качестве делегатов в работе съездов, конференций профсоюза, его выборных органов и проводимым ими мероприятий;
- поощряет из средств организаций соответствующих выборных работников профсоюза за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.2. Профсоюзный комитет, как представитель работников, обязуется способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами:

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшение условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, отраслевого и других соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре

коллективного договора, если выдвигаемые профсоюзным комитетом предложения не встречают согласия другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Толкование и разъяснение положений настоящего договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

8.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

8.3. В случае реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.5. Работодатель обеспечивает тиражирования Договора, ознакомление с ним работников организации в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомить Договором непосредственно при приёме на работу.

8.6. Контроль за выполнением Договора, осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение Договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, профсоюзного комитета, отдельных работников через представителя на собрании об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно.

8.7. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, а также соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу необходимую для этого информацию.

8.8. Для урегулирования разногласий в ходе переговоров и выполнения Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнения Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

8.11.. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев – при заключении нового коллективного договора;
- трёх месяцев – при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

ПРИЛОЖЕНИЯ:

- Копия Положения об оплате труда.
- Копия штатного расписания работников НОУ НПДО ЛОСТЦ ДОСААФ России.
- Копия Правил внутреннего трудового распорядка
- Протокол общего собрания членов трудового коллектива с приложением списка членов трудового коллектива, присутствующих на общем собрании.

Работодатель:
начальник НОУ НПДО ЛОСТЦ
ДОСААФ России



С.А. Алексенко

«10» сентября 2015г.

представитель трудового коллектива
НОУ НПДО ЛОСТЦ
ДОСААФ России

П.Г. Баран

«10» сентября 2015г.

Регистрационный номер 136-15 от 12.10.15

Председатель департамента
экономического развития
администрации г. Липецка



А.В. Лысов