

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

По регулированию социально-трудовых отношений ПОУ Тарской автошколы
ДОСААФ России

На период с «25» апреля 2022 года по «24» апреля 2025 года

Принято на общем собрании работников
ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России
Протокол № 159 от «22» апреля 2022 г.

Договаривающиеся стороны:

Работодатель:
Начальник ПОУ Тарской автошколы
ДОСААФ России



В.П. Завьялов


подпись

М.П.

« 22 » апреля 2022 года

От имени работников:

Председатель представительного органа
работников ПОУ Тарской автошколы
ДОСААФ России

 В.К. Петров
подпись

« 22 » апреля 2022 года

Межрайонное управление Министерства
труда и социального развития Омской области № 6

Коллективный договор
зарегистрирован

« 25 » апреля 2022
№ 25


Подпись
Росшовубасс
Ф.И.О.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице начальника ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ (далее - автошкола) России Завьялова Владимира Петровича, действующего на основании Устава, и работниками ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России в лице председателя представительного органа работников Петрова Валерия Константиновича. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Любой пересмотр пунктов договора не может приводить к ухудшению социально-экономического положения каждого члена коллектива.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников автошколы.

1.4. Коллективный договор заключается на срок, не более трех лет, вступает в силу с «25» 04 2022 года и действует по «24» 04 2025 года включительно Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.6. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, начальник имеет право применить дисциплинарное взыскание: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 Трудового Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

1.7. Начальник автошколы и уполномоченные им лица за неисполнения коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность. В соответствии с трудовым кодексом РФ, статей 54 «Ответственность за уклонения от участия в переговорах, не предоставление необходимой информации» и статей 55 «Ответственность за нарушение и невыполнение коллективного договора, соглашения» вышеуказанного ТК РФ определена ответственность работодателя. В случае совершения правонарушений, перечисленных статей в виде наложения штрафа в судебном порядке в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду. При его нарушении рабочая группа в письменной форме информирует лиц, подписавший договор. Стороны обязаны не позднее, чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу дела и принять решения. Кроме рабочей группы контрольные функции по выполнению коллективного договора рассматриваются на общем собрании работников не реже одного раза в полугодие.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в Трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем работы работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменения определенных сторонами условия трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 статьёй 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительности труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребёнка возраст до 16 лет;
- родители, имеющие ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награждённые государственными и (или) ведомственными наградами в связи с трудовой деятельностью.

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, с сокращением численности или штата работников организации, право на время поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд по месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающие фактически произведенные расходы.

2.2.10. При направлении работников в служебные командировки нормы суточных устанавливаются за каждые сутки нахождения в командировке, в следующих размерах:

- 300 рублей - Омской области;

- 1000 рублей – за пределы Омской области;

- 2500 рублей – при направлении в город Москву и Санкт-Петербург.

2.2.11. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

2.2.12. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности в следствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

2.3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами.

2.3.2. Для руководителей и работников образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Работникам – инвалидам I, II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю.

2.3.3. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3.4. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

2.3.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

2.3.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

2.3.7. Преподавателям и мастерам производственного обучения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (в соответствии со ст.334 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам – инвалидам предоставляется отпуск не менее 30 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

2.3.8. 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 письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

2.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ).

2.3.10. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;

- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- 2.3.11. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.
- 2.3.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3. Охрана труда и здоровья

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

3.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ).

3.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. №467н

3.1.4. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения. Обучение работников проводить 1 раз в год, а руководителей и специалистов 1 раз в 3 года.

3.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

3.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

3.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

3.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах и систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

3.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением 1 к настоящему коллективному договору.

3.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также средствами коллективной защиты.

3.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

3.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

3.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

3.1.14. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

3.1.15. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

3.1.16. Создать комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

3.1.17 при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условия труда, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

3.2. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

3.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

3.4. Работники обязуются:

3.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

3.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников)

3.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

3.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

3.4.5. Незамедлительно извещать руководителя образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Установить следующие соотношения частей заработной платы: 15 числа каждого месяца выплачивается 50% ставки заработной платы, 30 числа каждого месяца выплачивается остальная часть заработной платы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Формы расчетного листка утверждается работодателем.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: ставку заработной платы, оклад (денежный оклад); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различных квалификаций, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящие в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работника в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право остановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом, он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация не ниже 1 % от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации;

4.8. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Во время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей

тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3.

Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.)

5.2.4. Необоснованный отказ в приеме на работу лица по мотивам достижения им предпенсионного возраста, а равно необоснованное увольнение с работы такого лица по тем же мотивам недопустимы и являются нарушением законодательства

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка.

5.2.6. При выходе на пенсию по инвалидности, по старости выделять единовременное пособие в размере месячного оклада.

- 5.2.7. При исполнении круглых дат 50, 55, 60, 65 - лет выделять единовременное пособие в размере месячного оклада при условии стажа работы в автошколе 5 лет.
- 5.2.8. Женщинам, имеющим детей, учащихся 1-5 класс предоставлять, оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.
- 5.2.9. В праздник 9 мая организовывать встречу с ветеранами ВОВ.
- 5.2.10. По заявлению работников выделять автомобиль.
- 5.2.11. Снизить норму выработки беременным женщинам (в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению), нормы обслуживания на 15 %;
- 5.2.12. Сохранить за беременными женщинами средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях;
- 5.2.13. Женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет только с письменного их согласия направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, а также работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

6. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора

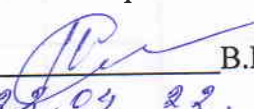
6. Стороны договорились:

- 6.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.
- 6.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной организации.
- 6.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.
- 6.4. Представить сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

От работодателя


В.П. Завьялов
22.04

От работников


В.К. Петров
22.04.22.

«Согласовано»
 Председатель
 представительного органа
 от работников

 Петров В.К.

« 22 » 04 2022 года

«Утверждаю»

Начальник Тарской АШ
 ДОСААФ России
 Завьялов В.П.



Завьялов В.П.

2022 года

Приложение № 1 к коллективному
 договору

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2022 год

Владимира Петровича Завьялова и Петрова Валерия Константиновича
 (работодателя и уполномоченного работниками представительного органа)

ПОУ Тарской АШ ДОСААФ России
 (наименование организации)

| № п/п | Содержание мероприятий | Единица учёта | Количество | Стоимость работ, тыс. руб. | Срок выполнения мероприятий | Ответственные за выполнение мероприятий | Количество работников, которым улучшаются условия труда | | Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ | |
|-------|------------------------------------------------------|---------------|------------|----------------------------|-------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------|---------------|------------------------------------------------------------------|---------------|
| | | | | | | | Всего | в т.ч. женщин | Всего | в т.ч. женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 |
| 1 | Инструктаж по охране труда на рабочем месте | | 4 | 0 | Январь Апрель Июль Октябрь | В.П. Завьялов | - | - | - | - |
| 2 | Инструктаж по электробезопасности рабочих и служащих | | 4 | 0 | Январь Апрель Июль Октябрь | В.П. Завьялов | - | - | - | - |
| 3 | Противопожарный инструктаж рабочих и служащих | | 4 | 0 | Январь Апрель Июль Октябрь | В.П. Завьялов | - | - | - | - |
| 4 | Применение | 5 | | 27 | 12 | В.А. Миренюк | | | | |

| | | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----|------------|---------------|--|--|--|--|--|
| | сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты | | | | месяцев | | | | | |
| 5 | Приобретение выдача за счет собственных средств, смывающих и обезжиривающих средств работникам занятым на работах связанных с загрязнением | | 0,5 | 12 месяцев | В.А. Миренюк | | | | | |
| 6 | внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током | | 1,5 | 12 месяцев | В.П. Завьялов | | | | | |
| 7 | приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, производственных и бытовых помещениях в | | 3 | 12 месяцев | В.П. Завьялов | | | | | |

| | | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--|----|------------|---------------|--|--|--|--|
| | соответствие с нормативными требованиями | | | | | | | | |
| 8 | устранение вредных производственных факторов (запыленность, загазованность, шум, вибрация и т.д) | | 2 | 12 месяцев | В.П. Завьялов | | | | |
| 9 | Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством | | 0 | 12 месяцев | В.П. Завьялов | | | | |
| | | | 34 | | | | | | |

Примечание:

В соглашение включаются мероприятия по:

- приведению действующего оборудования, технологических процессов, производственных зданий и сооружений в соответствие с нормативными требованиями по охране труда;
- модернизации и совершенствованию технологического и производственного оборудования в целях устранения воздействия работающих опасных и вредных производственных факторов;
- внедрению предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств, обеспечивающих безопасную эксплуатацию производственного оборудования;
- внедрению и совершенствованию технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током;
- устройству новых, реконструкции имеющихся вентиляционных, отопительных систем, тепловых, воздушных завес, пыле-, газоулавливающих установок с целью обеспечения нормального теплового режима, микроклимата на рабочих местах;
- снижению до регламентированных уровней вредных веществ в воздухе рабочей зоны, неблагоприятно действующих механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук) и излучений на рабочих местах;
- механизации ручных, тяжелых физических работ с целью внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин, установленных Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.09.2021 г. №629н и норм предельно допустимых

нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет, установленных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации №7 от 07.04.99 г.;

- приведению естественного и искусственного освещения на рабочих местах, производственных и бытовых помещениях в соответствие с нормативными требованиями;

- расширению и реконструкции санитарно-бытовых помещений и приведению их в соответствие с действующими нормами;

- устранению вредных производственных факторов (запыленность, загазованность, шум, вибрация и т.д.).

| № п/п | Наименование объекта | Содержание работ | Сроки выполнения | Состояние |
|-------|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|-----------|
| 1 | Здание №1 | Кладовые, сан. узлы, душевые, туалет, ванная, котельная, электрощитовая, складские помещения | 2 недели | |
| | | | | |
| | | | | |

Приложение № 2 к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель
представительного органа
от работников


Петров В.К.
«22» 04 2022 года

«Утверждаю»
Начальник Тарской АШ
ДОСААФ России
Завьялов В.П.


«22» 04 2022 года

Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с
Типовыми отраслевыми нормами, предусматривается бесплатная выдача спецодежды,
спец. обуви и других средств индивидуальной защиты

| № п/п | Наименование Профессии, должности | Вид средств индивидуальной защиты | Срок носки (мес.) | Основание |
|-------|-----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1 | Мастер ПОВ | Костюм ХБ, перчатки ХБ, куртка утеплённая | 12 месяцев | |
| 2 | Уборщица | Халат, калоши, резиновые перчатки, рукавицы комбинированные | 12 месяцев | |

«Согласовано»
Председатель
представительного органа
от работников


Петров В.К.
«24» 04 2022 года

«Утверждаю»
Начальник Тарской АШ
ДОСААФ России
Завьялов В.П.
2022 года




Перечень профессий, должностей, работа в которых дает право на бесплатную
выдачу моющих и обезвреживающих средств

| № п/п | Наименование профессии, должности | Количество (грамм) на месяц |
|-------|-----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Мастер ПОВ | 200 |
| 2 | Уборщица | 200 |

Приложение № 4 к коллективному договору

«Согласовано»
Председатель
представительного органа
от работников

 Петров В.К.

«28» 04 2022 года



Перечень

должностей работников, которые в обязательном порядке должны проходить предварительный (при поступлении на работу) и периодические (в процессе трудовой деятельности) медицинские осмотры.

1. Обязательному предварительному осмотру (для определения пригодности работников для выполнения поручаемой работы) при заключении трудового договора и периодическому медицинскому осмотру (для предупреждения профессиональных заболеваний) подлежат:

- Начальник
- Заместитель начальника по учебной части
- Преподаватель
- Мастер производственного обучения вождению
- Бухгалтер
- Секретарь-делопроизводитель
- Уборщица

медицинских осмотров указывается Тарской ЦРБ в зависимости от года рождения

2. Обязательному психиатрическому освидетельствованию не реже одного раза в пять лет подлежат:

- Преподаватель
- Мастер производственного обучения вождению

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель представительного
органа от работников
В. Петров
«22» 04 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ПОУ ТАРСКОЙ АВТОШКОЛЫ ДОСААФ РОССИИ

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ

- 1.1. Настоящее Положение о премировании работников ПОУ Тарская АШ ДОСААФ России (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами РФ, иным законодательством РФ и устанавливает порядок и условия материального поощрения работников ПОУ Тарская АШ ДОСААФ России.
- 1.2. Настоящее положение распространяется на всех работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и на совместителей.
- 1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад и постоянные надбавки к нему, установленные руководителем предприятия.
- 1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышение ответственности работников ПОУ Тарская АШ ДОСААФ России (далее – «Предприятие») в улучшении результатов работы предприятия.
- 1.5. Премирование осуществляется на основе индивидуальной оценки руководителем предприятия труда каждого работника и его личного вклада в обеспечение выполнения предприятием договорных обязательств, достижения предприятием устойчивого финансового положения и роста прибыли от деятельности предприятия.
- 1.6. Премирование работников по результатам их труда зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансового состояния предприятия и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

2. Виды премий и источники выплаты премий.

- 2.1. Настоящим Положением предусматривается текущее и единовременное премирование.
- 2.2. Текущее премирование работников ПОУ Тарская АШ ДОСААФ России производится в размере до 100% размера ежемесячной заработной платы. Текущее премирование осуществляется по итогам работы за квартал или полугодие в случае безупречного выполнения работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами, а также распоряжениями непосредственного руководителя.

2.3. Единовременное (разовое) премирование (материальная помощь) может осуществляться в отношении работников ПОУ Тарская АИП-ДОСААФ России:

- по итогам работы за год;
- к отпуску;
- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами.

3. Размеры премий.

3.1. Премирование работников предприятия осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности предприятия.

3.2. Размер текущих премий работников предприятия может устанавливаться в размере до 100% от величины ежемесячной тарифной ставки или должностного оклада (без учета установленных руководителем предприятия постоянных надбавок к должностному окладу тарифной ставки) по представлению руководителя согласно штатному расписанию.

3.3. Размер разовых премий (единовременного вознаграждения) определяется для каждого работника руководителем в твердой сумме или в процентах от заработной платы и не лимитируется.

3.4. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается и зависит только от финансового положения предприятия.

4. Порядок утверждения, начисления и выплаты премий.

4.1. Премирование работников предприятия производится на основании приказа (приказов) руководителя предприятия, устанавливающих размер премии каждому работнику. Установление размеров текущих премий производится ежегодно. В случае, если приказы об установлении размеров премий на текущий год не принят, размер премий исчисляется в соответствии с приказом (приказами) за предыдущий год.

4.2. Текущие (ежемесячные) премии начисляются работникам по результатам работы, в соответствии с личным вкладом каждого работника.

4.3. Работникам, проработавшим неполное количество рабочих дней в месяце по уважительным причинам, текущие премии выплачиваются пропорционально отработанному времени (за исключением случаев, когда работник находился в ежегодном оплачиваемом отпуске).

4.4. Работникам, вновь поступившим на работу, текущая премия начисляется по усмотрению руководителя предприятия.

4.5. В случае неудовлетворительной работы отдельных работников, несвоевременного и ненадлежащего исполнения ими должностных обязанностей, совершения нарушений трудового законодательства, требований по охране труда и технике безопасности, невыполнения приказов, указаний и поручений непосредственного руководства, совершения иных нарушений, руководитель может принять решение о частичном или полном неначислении работнику текущей премии.

4.6. Полное или частичное неначисление текущей премии производится на основании приказа (распоряжения) руководителя предприятия с обязательным указанием причин.

4.7. Выплата текущей премии может осуществляться в день выдачи заработной платы за истекший месяц.

4.8. Единовременное (разовое) премирование, осуществляется по факту выполнения работы, задания или поручения.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель представительного
Органа от работников
В.Петров
«22» 04 2022 г.



Правила внутреннего трудового распорядка
ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России

І Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) разработаны на основе ТК РФ имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, четкой организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению профессионального мастерства.

1.2. Вопросы, связанные с принятием ПВТР решаются начальником ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России с учетом мнения представительного органа работников

ІІ Порядок приема и увольнения

2.1. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

Прием на работу без указанных документов не допускается. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ, указами президента и постановлениями правительства РФ.

2.2. Прием на работу оформляется приказом начальника, изданным на основании трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. Трудовой договор считается заключенным с момента подписания его сторонами, либо с момента фактического допуска к работе.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации: коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными правовыми актами, должностными обязанностями, условиями и порядком оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, провести вводный инструктаж по охране труда.

2.4. При заключении трудового договора может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Время испытательного срока не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей шесть месяцев, если иное не установлено ФЗ. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решения работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.5. Прекращение трудового договора может иметь место, только по основаниям, предусмотренным законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

Исключением является случай, когда работник в период испытания приходит к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Днём увольнения считается последний день работы, работодатель обязан в этот день выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести расчет.

III Основные права и обязанности работника

3.1 Работник имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены в ТК РФ;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.5. своевременную и в полном объеме выплаченную заработную плату в соответствии со своей квалификацией, должностью;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренным ТК РФ;

3.1.8. объединения, включая право на создание профсоюзов, вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и интересов;

3.1.9. участие в управлении организацией, в предусмотренных ТК РФ случаях;

3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных споров, включая право на забастовку, в порядке установленном ТК РФ;

3.1.13. возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ;

3.1.14. обязательное медицинское страхование.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенным на него трудовым договором;

3.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда; бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

3.2.5. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

3.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности определяется условиями трудового договора, должностными обязанностями.

IV Основные права и обязанности работодателя.

4.1. Работодатель имеет право:

- а) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами,
- б) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры,
- в) поощрять работников за добросовестный, эффективный труд,
- г) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего распорядка,
- д) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

4.1.1. Расторгнуть трудовой договор в случаях:

- а) ликвидации организации.
- б) сокращения численности или штата работников организации
- в) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- г) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера)
- д) неоднократное неисполнение работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
- е) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:
 - прогул;
 - появление на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - разглашение охраняемой законом тайны;
 - совершение по месту работы хищения;
 - установленного комиссией по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий
- ж) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя
- з) совершение работником выполняющим воспитательные функции аморального проступка
- и) принятие необоснованного решения повлекшее за собой нарушение сохранности имущества организации
- к) неоднократное грубое нарушение своих трудовых обязательств
- л) предоставление подложных документов при заключении трудового договора

4.1.2. Перевести на другую работу

- а) По письменной просьбе работника или с его письменного согласия, может быть осуществлён перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 Трудового Кодекса)
- б) В случае, когда перевод осуществляется для замещения, временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу(ст.72.1 ТК РФ)
- в) В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, голода, землетрясения, эпидемии, или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу. (ст.72.2 ТК РФ)

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца допускается в случаях простоя, необходимости предотвращения или порчи имущества либо замещение временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. (ст. 72.2. ТК РФ)

г) Если работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отказался от перевода, либо работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить его от работы с сохранением должности. (ст. 73 ТК РФ)

д) Если работник, нуждающийся в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок более 4-х месяцев, отказался от перевода, либо работа у работодателя отсутствует, трудовой договор расторгается по статье 77 пункту 8 Т.К. Р.Ф.

4.1.3. Применять к работнику меры поощрения и налагать дисциплинарные взыскания.

4.1.4. Отстранять от работы в установленных законодательством случаях

4.1.5. Возлагать на работника материальную ответственность в размере и порядке предусмотренном трудовым законодательством.

4.1.6. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;

4.1.7. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

4.1.8. Принимать локальные нормативные акты;

4.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступления в них.

4.2. Работодатель обязан:

4.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

4.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

4.2.3. Обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда

4.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

4.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

4.2.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату, в сроки, установленные в соответствии действующим законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

4.2.7. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора в порядке, установленном действующим законодательством;

4.2.8. Предоставлять представителям работников полную достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

4.2.9. Своевременно выполнять предписания государственных надзорных органов и контрольных органов, уплачивать штрафы, за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

4.2.10. Рассматривать представления соответствующего представительного органа работников профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному представительному органу и его представителям;

4.2.11. Создать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в случаях предусмотренных ТК;

4.2.12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

4.2.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

4.2.14. Возмещать вред, причиненный работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством.

4.3. Работодатель обязан отстранить от работы работника

4.3.1. Появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения

4.3.2. Не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда

4.3.3. Не прошедшего обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование

4.3.4. При выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы обусловленной трудовым договором.

4.3.5. В случае приостановления действия на срок до двух месяцев, специального право работника (право на управление транспортным средством)

В период отстранения от работы, заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случае, если работник не прошел обучение или проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический

медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

V Изменение трудового договора.

5.1. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенным сторонами трудового договора, не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях условий трудового договора работодатель сообщает работнику в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу, которую работник может выполнить с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

5.2. В случае предотвращения массовых увольнений и в целях сохранения рабочих мест работодатель имеет право с учетом мнения представительного выборного органа - вводить режим неполного рабочего дня (смены) и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполной рабочей недели или неполного рабочего дня (смены), трудовой договор расторгается по пункту 2 части первой статьи 81 ТК РФ.

VI Планирование работы.

Рабочее время и время отдыха

6.1. Работа ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России строится на основе перспективных (годовых) и текущих (месячных) планов.

6.2. Планирование основных направлений деятельности структурных подразделений осуществляется руководителем подразделения с учетом перспективных планов работы.

6.3. Устанавливается режим работы с 8:30 до 18:00 ч, с перерывом на обед с 12:30 до 14:00. Выходными днями считаются суббота и воскресенье.

По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы режима рабочего времени при нормальном обеспечении функционирования организации ПОУ Тарской автошколы ДОСААФ России.

6.4. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.5. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. График отпусков составляется за две недели до начала календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

6.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, но не более 30 дней в году.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, запрещается.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, по письменному распоряжению работодателя и в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оплачивается в двойном размере.

VII Поощрение за успехи в работе.

7.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой;
- выплата премии.

7.2. Работодатель с учетом мнения председателя трудового коллектива может устанавливать и отменять доплаты и надбавки к окладам и ставкам работников, в пределах фонда заработной платы.

Об установлении или отмене доплат или надбавок руководитель издает приказ.

7.3. За особые трудовые заслуги рабочие и служащие представляются в вышестоящие органы к поощрению: награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и другим поощрениям.

VIII Ответственность за нарушение трудовой дисциплины (дисциплинарные взыскания)

8.1. За дисциплинарный поступок, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным действующим законодательством.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ФЗ, Уставами и положениями о дисциплине.

8.2. До применения дисциплинарного взыскания, работодатель должен затребовать от работника в письменной форме объяснения.

В случае отказа работника дать объяснение, составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая время болезни работника, пребывание его в отпуске.

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

8.4. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

8.5. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергаться новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

IX Оплата труда

9.1. Работодатель обязуется:

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

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ.

9.1.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.1.3. Заработная плата выплачивается работнику перечисляется в банк на счет работника.

9.1.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

9.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Заработная плата выплачивается работнику 15 числа, и 30 числа путем перечисления на карточку в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным

днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

9.1.6. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально- трудовых отношений. За работу в ночное время с 10 часов вечера до 6-00 утра сторожам и кочегарам выплачивается 35 % от ЕТС.

9.1.7. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата

9.1.8. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Во время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

9.1.9. При направлении работника на переподготовку с отрывом от производства, на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

9.1.10. Выплачивать работникам надбавки за **непрерывный стаж работы** в организациях ДОСААФ России.

Выплату ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы производить дифференцированно в зависимости от непрерывного стажа работы в штатах и организациях ДОСААФ России в следующих размерах:

| При стаже работы | Размер надбавки в % месячному должностному окладу |
|------------------|---------------------------------------------------|
| 1-3 года | 5% |
| 3-5 лет | 10% |
| 5-10 лет | 20% |
| 10-15 лет | 30% |
| 15-25 лет | 40% |
| 25-50 лет | 50% |

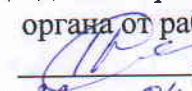
В стаж работы, дающий право на получение надбавки, может включаться время работы в Советах (комитетах ДОСААФ России), учебных, спортивных, хозяйственных организациях ДОСААФ России с перерывом не более двух месяцев;

Надбавку за непрерывный стаж работы начислять исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника без учета доплат и надбавок, выплачивать ежемесячно одновременно с заработной платой.

Назначение надбавки за непрерывный стаж работы производить на основании приказа руководителя по представлению работников кадров.

Расходы, связанные с выплатой надбавки за непрерывный стаж работы, производить только за счет собственных доходов организации.

Приложение № 7 к коллективному договору

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель представительного
органа от работников

В.Петров
«22» 04 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Начальник Тарской АПС
ДОСААФ России
В.Завьялов
«22» 04 2022 г.


**Положение
об оказании единовременной помощи.**

Настоящее положение вводится с « 1 » декабря 2021 года.

Положение вводится с целью оказания материальной помощи работникам, попавшим в затруднительное материальное положение.

Положение распространяется на всех работников.

Оказание единовременной материальной помощи осуществляется:

- при стихийных бедствиях;
- при пожарах;
- в случае смерти близких родственников;
- при посягательстве на жизнь, здоровье, и личную собственность граждан (нанесение телесных повреждений, ограбление квартиры, дома и т. д.);
- в случае затруднительного материального положения.

Сумма материальной помощи определяется в зависимости от конкретного случая.

Материальная помощь оказывается на основании заявления работника на имя начальника, в котором излагается просьба с указанием причины оказания материальной помощи. На основании этого издается приказ о выплате материальной помощи.

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель представительного
органа от работников
В.Петров
« 20 » 04 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

I. Общее положение

Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (15 % северных) и стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оплата труда производится в соответствии ТК РФ, федеральными законами, ЦС ДОСААФ России с учетом единых тарифно-квалификационных справочников и государственных гарантий по оплате труда.

II. Размер заработной платы

- 2.1. Работодатель принимает необходимые меры по обеспечению устойчивой работы, обеспечивает повышение заработной платы пропорционально уровню инфляции.
- 2.2 Оплата труда осуществляется на основе Единой тарифной сетки, а так же на имеющихся доходах от производственно-экономической деятельности и оказания услуг.
- 2.3. Ставка первого разряда устанавливается в размере, не ниже определенного законодательном порядке для работников финансируемых из федерального бюджета.
- 2.4. За работу в ночное время с 10 часов вечера до 6-00 утра сторожам и кочегарам выплачивается 0,20 % от ЕТС.
- 2.5. Оплата труда преподавателей, мастеров производственного обучения за работу сверх установленной нагрузки производится в порядке, предусмотренном специальными нормативными актами федеральных органов исполнительной власти и ЦС ДОСААФ России для этой категории работников.

III. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

- 3.1. Заработная плата перечисляется в банк на карточки работников.

3.2. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику или по доверенности родным.

3.3. Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3.4. Заработная плата выплачивается работнику, перечисляется на указанный работником счёт в банке на условиях, определённых коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, трудовым договором 15 и 30 числа.

3.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

IV. Выплата среднего заработка.

4.1. Время простоя (статья 157 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника. Оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.2. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью, сохраняется место работы и средний заработок.

4.3. При направлении работника на переподготовку (повышение квалификации) с отрывом от производства за ним на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

4.4.. Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, не зависимо от источников этих выплат.

4.5. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работнику производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду. В течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного настоящей статьей, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

V. Доплата к заработной плате.

5.1. К заработной плате применяется районный коэффициент 15 %.

5.2. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются начальником по согласованию с работниками, исходя из фактически выполняемого объема работ по совмещаемой профессии (должности) в процентах 30% от тарифной ставки (оклада) по основной профессии с таким расчетом, чтобы сумма доплат (с начислениями районный

коэффициент) не превышала тарифной ставки (оклада) по совмещаемой вакантной профессии (должности).

УТВЕРЖДАЮ
Директор ООО «Специализированная
компания по ремонту и
уходу за автотранспортом»
Иванов И.И.



ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОУХОДУ ЗА

АВТОТРАНСПОРТОМ

1. Целью Положения является определение порядка и условий выполнения работ по уходу за автотранспортом.

2. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

3. Настоящее Положение вступает в силу с даты утверждения и действует до внесения изменений.

4. Настоящее Положение разработано в соответствии с условиями трудового договора и является неотъемлемой частью трудового договора.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и условиями трудового договора.

1.2. Проверку выполнения работ по уходу за автотранспортом осуществляет руководитель подразделения, в котором выполняются работы. Проверка осуществляется в соответствии с условиями трудового договора.

1.3. По окончании работ по уходу за автотранспортом работник обязан сдать отчет о выполнении работ.


1.4. В случае невыполнения работ по уходу за автотранспортом работник несет ответственность в соответствии с условиями трудового договора.

1.5. Настоящее Положение разработано в соответствии с условиями трудового договора и является неотъемлемой частью трудового договора.

1.6. Настоящее Положение разработано в соответствии с условиями трудового договора и является неотъемлемой частью трудового договора.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель представительного
органа от работников


В.Петров
«22» 04 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»
Начальник Тарской АПШ
ДОСААФ России
В.Завьялов
«22» 04 2022 г.



ПОЛОЖЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

I. Общее положение

Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

Условия труда – совокупность факторов производственной сферы и трудового процесса, оказывающего влияние на работоспособность и здоровье работника.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и опасных производственных факторов исключено либо не превышают норму.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения влияния вредных факторов и защиты от загрязнения.

II. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда.

2.1. Для обеспечения безопасных и здоровых условий труда на каждом рабочем месте необходимо осуществлять:

Проверку безопасности при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, применяемых в производстве инструментов, материалов, а также проводить стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

2.2. По инициативе работодателя или по инициативе работников создается комиссия по охране труда.

В состав комиссии входят представители от работодателя и от работников на паритетной основе.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок. (ст. 224 ТК РФ)

2.3. Один раз в квартал рассматриваются на заседаниях комиссии по охране труда вопросы выполнения мероприятий по охране труда, проводится с участием выборного представительного органа работников специальная оценка условий труда с измерением параметров опасных и вредных производственных факторов травмобезопасности

2.8. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские обследования.

2.9. Работники, связанные с приготовлением пищи проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья, предупреждения распространения заболеваний.

Министерство здравоохранения
Трудовой инспекции по М. району
Секция по надзору за соблюдением
27.03.2017

производственного оборудования, обеспеченности средствами индивидуальной защиты, с оценкой профессиональных рисков.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

| Мероприятие | Время проведения |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| Проведение инструктажа с целью усвоения знаний по охране труда, правилам внутреннего распорядка, пожарной и электробезопасности с работниками автошколы | 1 раз в 6 месяцев. |
| Проведение инструктажа с целью усвоения и проверки знаний по охране труда на автомобильном транспорте | 1 раз в 3 месяца. |
| Проверка безопасности работы котельной, устранения недостатков. | 1 раз в месяц. |
| Проверка работы техники в зимнее время. | Ежедневно |
| Ежедневная уборка снега | Ежедневно |
| Обеспечение нормальной температуры, естественной и искусственной освещенности. | Ежедневно |
| Поддерживание в рабочем состоянии электропроводки, пожарной сигнализации, вентиляции. | 1 раз в месяц |
| Проведения инструктажа по эксплуатации газовых плит | 1 раз в 3 месяца |
| Проведение первичного инструктажа с курсантами | по набору группы |
| Проверка производственного оборудования и инструментов | 1 раз в квартал |
| Перевод техники в летний режим работы, проверка ее работы. Технический осмотр. | 1 раз в год |
| Устранение обледенения, и подтопления (вывоз снега) | По мере надобности |
| Периодический медицинский осмотр всех работников. | 1 раз в 3 года. |
| Проверка пригодности и состояние спец. одежды. | 1 раз год |
| Озеленение территории | Весна, лето. |
| Проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков | 1 раз в 5 лет |

2.4. С каждым работником, поступившим на работу ответственный за охрану труда проводит вводный и первичный инструктаж на рабочем месте. Проведение инструктажа регистрируется в журнале регистрации под роспись.

2.5. Не допускаются к работе лица, не прошедшие инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, а также без прохождения медицинского осмотра, обязательного психиатрического освидетельствования и в случае медицинских противопоказаний.

2.6. Для сохранения жизни и здоровья работников приобретается и выдается за счет средств учреждения сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

2.7. Работники, занятые работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с движением транспорта, проходят обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры для определения пригодности для выполнения работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

Коллективный договор
Прошнурован и пронумерован на 37 страницах
Секретарь-делопроизводитель *Миренюк В.А.*
22.04.2022.