


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

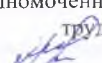
Частное профессиональное образовательное учреждение
«Мглинский учебно-спортивный центр» Регионального
отделения Общероссийской общественно-
государственной организации «Добровольное общество
содействия армии, авиации и флоту России»
Брянской области

на 2019-2021 годы

Утвержден на общем собрании работников Мглинского учебно – спортивного центра ДОСААФ России Брянской области № 2 от « 17 » сентября 2019 года

От работодателя:
Начальник Мглинского УСЦ
ДОСААФ России
 Е.М. Косыч

М.П.

От работников:
Уполномоченный представитель
трудоового коллектива
 В.М. Помозов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе экономики администрации Мглинского района


Регистрационный номер 5 от « 19 » 09 2019 года

Начальник отдела экономики:  С.И. Грибахо

М.П.

Согласовано: ГКУ «Центр занятости населения Мглинского района»

Директор

 Н.В. Прадел

09 2019 г.

М.П.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мглинском УСЦ ДОСААФ России и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей на 2019-2021 годы.

1.2. Договор разработан на основе законов и иных нормативных правовых актов, действующих на территории Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя **Косыч Елены Михайловны**.

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя **Помозова Владимира Михайловича**.

1.4. Данный Договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение срока, указанного в пункте 1.1.

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников УСЦ ДОСААФ России.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

1.7. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения о формах, системах и размерах оплаты труда; об условиях выплаты пособий и компенсаций; о механизме регулирования оплаты труда с учетом роста цен, уровня инфляции, выполнения показателей, определенных коллективным договором; о занятости, переобучении, условиях высвобождения работников; о рабочем времени и времени отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; об улучшении условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи; о соблюдении интересов работников при приватизации государственного и муниципального имущества; об экологической безопасности и охране здоровья работников на производстве; о гарантиях и льготах работникам, совмещающим работу с

обучением; об оздоровлении и отдыхе работников и членов их семей; о частичной или полной оплате питания работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст.41 ТК РФ).

В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу (до подписания трудового договора) под роспись (ст.68 ТК РФ). Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

2. Стороны коллективного договора строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников:

2.1.1. Работодатель обязуется: (ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, в формах, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления письменного требования лица, которому отказано в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.1.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей предусмотренных должностной инструкцией и настоящим договором, и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором,

- иные права, предусмотренные законодательством.

2.2. Обязательства работодателя перед уполномоченными представителями работников:

2.2.1. Работодатель (его представитель) признает право выборного представительного органа работников на ведение переговоров и заключение коллективного договора от имени работников учреждения.

2.2.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов выборных профсоюзных органов, профсоюзного актива со стороны руководителей учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации; не ограничивать законные права работников и их полномочных представителей; не препятствовать осуществлению этих прав.

2.2.3. Работодатель обязуется создавать условия для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождать их от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

2.2.4. Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников производить приглашающей стороной. По соглашению сторон оплата услуг экспертов, специалистов и посредников может производиться на условиях, указанных в коллективном договоре (ст.39 ТК РФ).

2.2.5. Работодатель обязуется, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случая расторжения трудового договора за совершение проступка, за который законодательством предусмотрено увольнение с работы.

2.2.6. Стороны обязуются совместно принимать оперативные меры по предупреждению и своевременному рассмотрению коллективного трудового спора.

2.2.7. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки.

2.2.8. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, он имеет право обратиться в суд в течение одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.

2.2.9. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, в течение одного года со дня обнаружения причиненного ущерба.

При пропуске по уважительным причинам сроков, установленных частями первой, второй и третьей статьи 392 ТК РФ, они могут быть восстановлены судом.

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации 05 и 20 числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счёт работодателя.

3.1.3. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать согласно Положению об оплате труда работников образовательного учреждения.

3.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.5. Систему оплаты труда (повременная, повременно-премиальная, сдельная, сдельно-премиальная, аккордная, индивидуальная, коллективная и другие) устанавливать определённым категориям работников при заключении Трудового договора в соответствии со штатным расписанием и существующим на предприятии Положением об оплате труда.

3.1.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора или приказом руководителя организации).

3.1.7. Устанавливать работникам надбавки и доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) за сложность, напряжённость и инициативность в работе; за высокие производственные достижения; улучшение учебно-воспитательного процесса; за участие в методической работе и т.д. согласно существующего на предприятии Положения об оплате труда.

3.1.8. Работодатель имеет право за счет собственных средств организации (при наличии средств) поощрять:

- работников УСЦ ценными подарками или денежными премиями к юбилейным дням рождения (50, 60, 70, 75 лет и т.д.), за непрерывную работу в УСЦ (20, 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет).

- материальная помощь к отпуску

- денежными премиями работников УСЦ к Дню защитника Отечества, к Дню 8 марта, «Дню автомобилистов», по итогам работы за квартал и календарный год.

3.1.9. Производить выплату единовременного пособия при выходе на пенсию работников УСЦ за счет собственных средств по согласованию с Советом трудового коллектива (в зависимости от выслуги лет в УСЦ).

3.2. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку, работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения. Суточные выплачиваются в следующих размерах: при командировках в пределах Брянской области -200 рублей, в другие регионы РФ -400 рублей.

3.2.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.2.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере установленном Трудовым кодексом РФ.

3.2.3. Настоящий Договор предусматривает доплату сотрудникам к пособиям по временной нетрудоспособности до фактического среднего заработка. Доплата производится за счёт собственных средств организации, оставшихся в её распоряжении после уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей.

3.2.4 При невыполнении норм труда, неисполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст.155 ТК РФ).

3.2.5. При ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине работника работодатель может уменьшить размер премиальных выплат по своему усмотрению.

3.2.6. При выплате заработной платы работодатель обязуется 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.

Форма расчетного листа утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.2.7. Работающим инвалидам 3 группы оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

4.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

4.3. Трудовой договор с руководителем организации заключается на срок, установленный учредительными документами организации или соглашением сторон.

4.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным, отраслевым, иными соглашениями, распространяющимися на организацию, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с данным коллективным договором (ст.56ТК).

4.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

4.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному уполномоченному представителю работников организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и

выборному уполномоченному представителю работников организации информацию о возможном массовом увольнении.

4.7. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов услуг, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учётом мнения уполномоченного представителя работников.

4.8. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет.

4.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.261 ТК) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одиночными матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п.1, пункта 3, пунктам 5-8,10 и 11 ст.81 ТК).

4.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- отказаться от проведения сверхурочных работ (или сократить их количество), работ в выходные и праздничные дни;
- приостановить наем новых сотрудников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;
- провести другие мероприятия с целью предотвращения или уменьшения массового высвобождения работников;

4.12. При неполной занятости (простоях) работодатель обязуется:

- оплачивать работникам время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, независящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее $\frac{2}{3}$ тарифной ставки (оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК);

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоям по вине работодателя с соответствующей оплатой.

4.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в

неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования-средства организации).

4.15. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4.16. Работодатель имеет право подготовить за счет организации мастеров производственного обучения и других необходимых УСЦ специалистов.

При этом специалист, подготовленный за счет средств УСЦ, обязан проработать в организации не менее 3-х лет.

Если подготовленный УСЦ специалист увольняется из УСЦ не проработав 3-х лет по собственному желанию или по причине нарушения «Трудового законодательства», то он обязан возратить сумму денег, оплаченную УСЦ за подготовку специалистов.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью (должностной инструкцией), профессией, квалификацией.

4.17. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации

- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

- 3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

- 5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- 6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

- а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее)

продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

з) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

и) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

л) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

м) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

н) в других случаях, установленных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

4.18. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку,

подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

4.19. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

Трудовой договор с руководителем учреждения прекращается помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, по следующим основаниям:

1) в связи с отстранением от должности руководителя организации - должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве);

2) в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица, либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о прекращении трудового договора;

3) несоблюдение установленного в соответствии со статьей 145 Трудового Кодекса предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

4) иные основания, предусмотренные трудовым договором (ст. 278 ТК РФ).

Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью 5 ст.75 ТК РФ, трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 Трудового кодекса.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени работников УСЦ в соответствии с действующим законодательством определяется правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, планами учебной, воспитательной, методической работы, другими видами и объемами работ, предусмотренными руководством по организации учебно-воспитательного процесса в образовательных учреждениях ДОСААФ России.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), за исключением работников, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (ст.92 ТК РФ). По соглашению сторон между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст.93 ТК РФ).

Уменьшение рабочего времени менее, чем до четырех часов в день или 20 часов в неделю, не допускается.

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

5.3. Общим выходным днём считать воскресенье. Вторым выходным днём считать субботу.

5.4. Для сторожей, операторов котельной вводится суммированный учет рабочего времени за месяц.

При превышении нормального числа рабочих часов сверхустановленного времени сверхурочные часы оплачиваются в полуторном размере.

Для остальных категорий работников продолжительность работы составляет 40 часов в неделю.

5.5. Работники УСЦ делятся на работников с нормированным и ненормированным рабочим днем.

К числу работников с ненормированным рабочим днем относятся: начальник УСЦ, его заместители.

5.6. Сверхурочные работы допускаются в исключительных случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере за каждый день. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.7. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставлять заместителям начальника, связанным с учебным процессом, главному

бухгалтеру, преподавателям, мастерам производственного обучения, методистам в количестве 14 календарных дней.

5.8. В соответствии со ст.23 Закона «О социальной защите инвалидов» работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

5.9. Остальным категориям работников ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

5.10. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

5.11. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 261.1 ТК РФ).

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст.101 ТК РФ).

Продолжительность ежегодных (основного и дополнительных) оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются периоды, предусмотренные ст.121 Трудового кодекса.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

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

6.1.1 Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.1.2. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.1.3. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.1.4. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.1.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда.

6.1.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

6.1.7. Обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

6.1.8. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.9. Обеспечить расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.10. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.1.11. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на

осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.12. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов

исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

6.1.14 Обеспечить ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.1.15. Обеспечить разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.1.16. Обеспечить обучение, инструктаж и проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда работников, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда.

6.1.17. Обеспечить выдачу работникам бесплатно спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты согласно норм по данной профессии, а также выдачу мыла, моющих и обезвреживающих средств.

6.1.18. Выделять необходимые средства для создания здоровых и безопасных условий труда.

6.1.19. Систематически пополнять аптечки в производственных и бытовых помещениях, а также в автомобилях необходимыми медикаментами.

6.1.20. Возмещать вред, причиненный работнику трудовым увечьем, проф.заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с выполнением им трудовых обязанностей, в порядке, установленном законодательством.

6.2. Обоснованный отказ работника от выполнения работ в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья не может служить основанием для применения к нему взыскания или увольнения.

6.3. Работник обязан:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ.

7.1. Гарантии правовой и социальной защиты работников УСЦ устанавливаются нормативными актами, утвержденными Президентом РФ и Правительством РФ.

7.2. Работодатель выделяет работникам УСЦ бесплатно:

-автотранспорт с учебной ездой для привозки овощей, топлива, стройматериалов и т.д.

-транспорт на похороны своего работника или близких ему родственников.

7.2.1. Работодатель:

-при потере близких родственников оказывает финансовую помощь работникам УСЦ.

-в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, единовременное пособие в размере от 2-х до 3-х месячных должностных окладов.

7.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере до 2-х месячных должностных окладов.

7.4. Работодатель гарантирует работникам, проработавшим в УСЦ не менее 10 лет и уволенным из УСЦ на пенсию, предоставлять транспорт, как постоянным работникам УСЦ.

7.5. Работодатель при наличии собственных средств обеспечивает: -покупку новогодних подарков работникам УСЦ и детям работников УСЦ дошкольного и школьного возраста до 15 лет включительно.

7.6. Работодатель предоставляет льготу в размере 50% от установленной оплаты детям работников УСЦ, самим работникам обучающимся в УСЦ только по одной профессии (распространяется для работников, проработавших не менее 3-х лет).

7.7. Работодатель бесплатно выделяет участникам Великой Отечественной войны транспорт с учебной ездой для подвоза имущества.

7.8. Работодатель бесплатно выделяет транспорт с учебной ездой для хозяйственных нужд центру социальной защиты, детским приютам и обществу инвалидов по их заявкам.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.

8.1. Совет трудового коллектива:

- всемерно содействует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, предупреждению возникновения коллективных трудовых споров (конфликтов).

- обязуется не прибегать к организации забастовок и других коллективных действий, дестабилизирующих их деятельность, при условии выполнения принятых обязательств работодателем или достигнутых в ходе переговоров, соглашений.

- способствует укреплению трудовой дисциплины в коллективе, добросовестному выполнению всеми работниками УСЦ своих должностных обязанностей, распорядка дня, соблюдению техники безопасности.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. При изменениях в структуре управления ДОСААФ договор сохраняет силу с учетом этих изменений.

9.3. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.4. Контроль за ходом выполнения настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица несут ответственность, установленную Законом за неисполнение или нарушение условий Договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ к коллективному договору:

Правила внутреннего трудового распорядка на 7-ми листах.

Штатное расписание Мглинского УСЦ на 2-х листах.

Начальник Мглинского УСЦ
ДОСААФ России



Е.М.Косыч

Председатель Совета трудового коллектива



В.М.Помозов

УТВЕРЖДЕНА

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 20 листов

Начальник Мглинского УСЦ
ДОСААФ России

Е.М.Косыч

