

НОУ ДПО Моршанская автомобильная
школа ООГО ДОСААФ России

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Утвержден общим собранием
работников автомобильной школы
ООГО ДОСААФ России

ДОГОВАРИВАЮЩИЕСЯ СТОРОНЫ

Работники автошколы ООГО ДОСААФ России
в лице профсоюза


_____ А.Н.Кособрюхова

Работодатель
начальник автошколы



« 11 » августа 2015 г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 464-15 от 01.08.2015
с замечаниями
Начальник управления 

ПРОТОКОЛ № 1

Общего собрания НОУ ДПО Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России

от « 11 » августа 2015 г.

Всего: 21 человек

Члены профсоюза: 18 человек

Присутствовали: 21 человек

Председатель собрания: А.Н.Кособрюхов

Секретарь: О. М. Тирущкина

ПОВЕСТКА ДНЯ

О создании комиссии по разработке коллективного договора.

Слушали: А.Н.Кособрюхова о необходимости создания комиссии по разработке коллективного договора. А.Н.Кособрюхов предложил включить в состав комиссии следующих работников:

Р. В. Корочина

Решили: утвердить предложенный состав о создании комиссии по разработке коллективного договора.

Председатель  А.Н.Кособрюхов

Секретарь  О. М. Тирущкина

ПРОТОКОЛ № 2

Общего собрания работников НОУ ДПО
Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России

от «11» августа 2015 г.

Всего: 21 человек

Члены профсоюза: 18 человек

Присутствовали: 21 человек

Председатель собрания: А.Н.Кособрюхов

Секретарь: О. М. Тирущкина

ПОВЕСТКА ДНЯ

Рассмотрение и утверждение коллективного договора между профсоюзным комитетом автошколы и работодателем автошколы

Слушали: А.Н.Кособрюхова, председателя профсоюзного комитета автошколы, который сказал о необходимости рассмотрения и утверждения коллективного договора между профсоюзной организации автошколы и работодателем автошколы.

А.Н.Кособрюхов зачитал проект коллективного договора.

Постановили: коллективный договор между профсоюзным комитетом автошколы и работодателем автошколы утвердить.

Председатель собрания: _____

А.Н.Кособрюхов

Секретарь: _____

О. М. Тирущкина

РАЗДЕЛ 1

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) и Законом Тамбовской области от 20.07.2005 № 339-З «Об организации социального партнерства в Тамбовской области» и является основным правовым документом, определяющим социально – трудовые отношения работников и работодателя.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице комитета профсоюза и начальник учреждения, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы НОУ ДПО Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года.

1.7. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива, при этом вносимые изменения в коллективный договор не могут ухудшать положение работников.

РАЗДЕЛ 2

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА

Стороны признают, что выполнение обязательств коллективного договора в полном объеме возможно только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности труда.

2.1. Работодатель обязуется:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивает безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- обеспечивает работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка учреждения;
- предоставлять представителям профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

2.2. Профсоюзный комитет:

- вносить предложения по повышению эффективности производительности труда, снижению непроизводительных затрат;
- совместно с администрацией организует работу по рациональному использованию материалов и оборудования, экономии энергетических ресурсов и т.п.;
- способствует созданию благоприятного рабочего климата, укреплению трудовой дисциплины;
- совместно информирует работодателя о назревающих трудовых конфликтах и совместно с работодателем предотвращает их путем переговоров и достижения компромиссных соглашений;
- проводит разъяснительную работу, организует профсоюзные собрания с информацией об итогах и перспективах развития учреждения;
- вносит предложения по награждению работников за высокие показатели на основе принятых положений.

2.3. Обязанности работников:

- качественно и в срок выполнять должностные обязанности в соответствии с заключенным трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину, правила безопасности, инструкции по охране труда, противопожарной охране, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
- содержать свое рабочее место, оборудование, учебные автомобили, инструменты в чистоте и порядке, бережно относиться к средствам производства, принимать меры по экономии сырья, материалов, электроэнергии и т.п.;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовую дисциплину;
- вносить предложения по совершенствованию и улучшению качества работы.
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ 3

УЧАСТИЕ РАБОТНИКОВ В УПРАВЛЕНИИ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

- Стороны договорились, что кроме форм участия работников в управлении организацией, указанных в ст. 53 ТК РФ, определить следующие дополнительные формы:
- проведение общих профсоюзных собраний;
 - проведение анкетирования по проблемам организации; разработка по результатам анкетирования и реализация мероприятия по решению выявленных недостатков;
 - организация различных видов соревнований, конкурсов профессионального мастерства и т.п.;
 - участие в разработке и обсуждения планов работы учреждения по эффективному и рациональному использованию оборудования, материальных ресурсов и энергетических ресурсов.

РАЗДЕЛ 4

ПРИЕМ НА РАБОТУ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Заключение трудового договора.

Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре. Трудовой договор составляется в 2-х экземплярах, подписывается сторонами, скрепляется печатью организации, один из которых передается работнику.

4.2. Ознакомление работника с локальными нормативными актами.

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4.3. Расторжение трудового договора.

Стороны договорились, что расторжение трудового договора по основаниям, предусмотренным ст.77 п.7,8 ТК РФ производится с учетом мнения профсоюзного комитета, если работник является членом профсоюза.

Расторжение трудового договора с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, указанным в ст.81 ТК РФ п.2 «сокращение численности или штата работников организации», п. 3 «несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации», п. 5 «неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание», подпункт «д» п.6 «нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на рабочем месте, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий», производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

4.4. Изменение существенных условий труда.

По причинам, связанным с изменением организационных условий труда в учреждении, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ

Работник – член профсоюза может обратиться в профсоюзный комитет по поводу обоснованности и законности изменения трудового договора.

РАЗДЕЛ 5

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени.

Режим рабочего времени устанавливается правилами внутреннего распорядка, утвержденного работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Режим работы утверждается работодателем.

5.3. Сверхурочная работа.

Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам с письменного согласия работника.

Привлечение к сверхурочным работам помимо случаев, перечисленных в части 2 ст.99 ТК РФ, производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия и с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях:

- выполнения заранее не запланированных работ, от срочности выполнения которых зависит дальнейшая нормальная работа учреждения;
- неотложных ремонтных работ автомобилей и другого оборудования связанного непосредственно с образовательным процессом.

Инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работникам, привлеченным к работе в выходные и не рабочие праздничные дни, предоставляется день отдыха в любое удобное время.

РАЗДЕЛ 6

ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Перерывы для отдыха и питания.

Работникам учреждения, режим рабочего времени, перерывы для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работники, работающие на открытом воздухе (мастера производственного обучения во время ремонта, дворники), в холодное время года (ниже – 15 градусов) имеют право делать перерывы для обогрева. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате.

6.2. Ежегодные оплачиваемые отпуска.

Рабочим и служащим учреждения, мастерам производственного обучения вождению предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Преподавателям 56 календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не

позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

По соглашению между работниками и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в любое для него время.

6.3. Дополнительные отпуска.

6.4. Социальные отпуска.

Для решения неотложных социально – бытовых вопросов работники по заявлению имеют право на социальный отпуск в связи:

- со свадьбой или свадьбой своих детей – 3 дня;
- проводами сына в армию – 2 дня;
- рождением ребенка – 1 день;
- смерть близких родственников – 3 дня;
- проводом ребенка в школу – 1 сентября

Социальные отпуска предоставляются при условии взаимозаменяемости.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет – до 2-х недель;
- работникам, имеющим детей инвалидов в возрасте до 16 лет – до 2-х недель;
- по уходу за заболевшим членом семьи на срок, определенный органами здравоохранения.

Администрация не вправе принудить работника к уходу в отпуск без сохранения заработной платы.

Отпуск без сохранения предоставляется работникам по письменному заявлению.

РАЗДЕЛ 7

ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Выплата заработной платы работников НОУ ДПО Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России выплачивается 2 раза в месяц 7-го и 22 –го числа каждого месяца в соответствии с Положением «Об оплате труда работников НОУ ДПО Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России, которое включает в себя:

-порядок установления минимальных размеров должностных окладов (ставок) работников по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

-наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работников учреждения в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Бюро Правления, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

-условия выплаты материальной помощи.

Положение регулирует порядок оплаты труда работников образовательного учреждения ДОСААФ России за счет всех средств (источников), полученных от деятельности, приносящий доход.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема денежных средств, полученных от деятельности, приносящий доход.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

(согласно трудовому законодательству Российской Федерации).

Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

Нормы часов педагогической и или преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» и приказом Председателя Центрального совета РОСТО (ДОСААФ) от 24 мая 2004 года № 159-к «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений РОСТО (ДОСААФ).

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов государственному образовательному стандарту, учебному плану и программа, обеспеченности кадрам и других конкретных условий в учреждениях.

7.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

1. Для работников учреждения устанавливаются следующие размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням :

1.1. по профессиональным квалификационным группам первого уровня - 2700

1.2. по профессиональным квалификационным группам второго уровня - 3400

1.3. по профессиональным квалификационным группам третьего уровня - 3800

1.4. по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня-6800

Базовый минимальный оклад (должностной оклад), базовая минимальная ставка образует оклад (должностной оклад).

7.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

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

В этих целях в соответствии с перечнем выплат компенсационного характера в учреждениях ДОССАФ, утвержденным постановлением Бюро Правления (приложение № 2 постановления), работникам учреждения могут быть установлены выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

- выплаты за работу в условия, отклоняющих от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

2. Размер доплат, определенных пунктом 3.1. настоящего раздела, устанавливается по соглашению сторон в соответствии со статьями 147,149,150,151,152,153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах фонда оплаты труда в абсолютных величинах или в процентном отношении от оклада (должностного оклада).

3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6. Доплата за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

7. Доплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (доплата не производится), а день отдыха оплате не подлежит.

Выплаты компенсационного характера осуществляется ежемесячно в пределах фонда оплаты труда. Размеры выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

7.4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Бюро Правления, в пределах фонда оплаты труда работников могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Виды выплат должны отвечать установленным задачам учреждения.

Выплаты стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения:

- непосредственно в отношении заместителей руководителя, главного бухгалтера.

1. Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы производится работникам учреждения за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием образовательной программ;
- особый режим работы;
- высокое качество выполняемой работы;
- непосредственное участие в выполнении государственных контрактов по подготовке граждан Российской Федерации по военно-учетным специальностям, реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- организацию и проведению мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Надбавка устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период, не более на 1 год. Размер надбавки устанавливается в процентом отношении к окладу. Максимальный размер выплаты за интенсивность высокие результаты и качество выполняемой работы не может превышать 50 процентов должностного оклада (ставки).

Надбавка решением руководителя учреждения может быть отменена (снижена) ранее установленного срока (периода).

2. Порядок и условия выплаты премий.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранения последствий аварий.

Подготовка мероприятий международных, российских, региональных и муниципальных мероприятий военно-патриотического, научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей.

Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения и не более должностного оклада (ставки).

2.1. Премия по итогам работы.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) рекомендуется учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка специалистов по ВУС и кадрам массово - технических специальностей;
- качественная подготовка и своевременная сдача финансовой отчетности учреждения.

2.2. Ежемесячная премия

Ежемесячная премия выплачивается всем работникам ежемесячно от 0 до 55 процентов должностного оклада (ставки), надбавки работника, преподавателями мастерам ПОВ за фактически отработанные часы, в пределах фонда оплаты труда согласно приказа руководителя учреждения.

Решением руководителя учреждения выплата ежемесячной премии может быть отменена или временно снижена, приостановлена при ухудшении показателей в работе, при отсутствии денежных средств в учреждении.

2.3. Квартальная премия.

Квартальная премия выплачивается работникам по итогам их персональной работы за квартал, устанавливается и выплачивается на основании приказа руководителя учреждения.

Квартальная премия выплачивается решением руководителя учреждения при наличии денежных средств, предусмотренных фондом оплаты труда.

Конкретные размеры премии определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника в выполнении задач, стоящим перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

Все премии начисляются за фактически отработанное время, за время, которое работник находился на больничном, на ремонте премия не начисляется.

2.4. Премия работникам учреждения не выплачивается в случаях:

- наложения дисциплинарного взыскания на работника учреждения за неисполнение материального вреда учреждению;

- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка, нанесения материального вреда учреждению;

- появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии или совершение прогула без уважительной причины;

- снижать размер премии преподавателям за нарушение трудовой дисциплины до 100%, за неудовлетворительное содержание закрепленных кабинетов и ведение учебной документации до 50%, за низкий процент сдачи экзаменов по ГБДД до 100%.

- снижать размер премии мастерам ПОВ за нарушение трудовой дисциплины до 100%, за низкий процент сдачи по вождению в ГБДД до 100%, за неудовлетворительное содержание техники, элементов автодрома и неудовлетворительное оформление путевых листов- 50%;

- снижать размер премии ИТР служащим, рабочим за нарушение трудовой дисциплины и невыполнении своих функциональных обязанностей до 100%.

Снижение размера производится в том расчетном периоде в котором допущено упущение в работе.

7.5. Условия выплаты материальной помощи

Штатным работникам учреждения может выплачиваться ежегодная материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок).

Решение об оказании ежегодной материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Также работникам (и их семьям) образовательного учреждения РОСТО (ДОСААФ) может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях смерти работника в период его трудовых правоотношений с учреждением, смерти его близких родственников (родители и дети сотрудника, муж, жена) при рождении, в случаях заболевания или тяжелого материального положения работников учреждения, а также при возникновении других чрезвычайных ситуаций и уважительных причин.

Основанием для рассмотрения вопроса о выделении работнику единовременной помощи является его заявление с приложением соответствующих подтверждающих документов.

Окончательное решение о выплате единовременной материальной помощи и ее размерах работникам учреждения принимает руководитель учреждения.

Выплата материальной помощи, предусмотренной настоящим Положением, может производиться только в пределах фонда оплаты труда и наличии денежных средств.

7.6. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательном порядке.

3. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям работников), которые не определены Положением устанавливаются руководителем самостоятельно применительно к ПКГ.

РАЗДЕЛ 8

ОХРАНА ТРУДА

8.1. Для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель в соответствии с заключенным соглашением определил перечень мероприятий направленных на улучшение условий по охране труда (приложение).

8.2. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочным материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

8.4. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выдачу работникам спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

8.4. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Расследование несчастных случаев производится специальной комиссией с обязательным участием председателей профсоюзов.

8.5. 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 установления такой опасности либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

РАЗДЕЛ 9

ЗАНЯТОСТЬ, РАБОТА С ПЕРСОНАЛОМ

Стороны признают, что занятость – одно из важных условий жизнеобеспеченности работников и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

9.1. О действиях сторон в случае массового высвобождения.

Работодатель обязуется:

- определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;
- не позднее, чем за 3 месяца известить профсоюзный комитет и предоставить необходимые документы (экономическое обоснование, планы – графики высвобождения, новое штатное расписание, список сокращаемых должностей и работников, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- организовать разъяснения высвобождаемым работникам их прав и гарантий, порядок постановки на учет в службе занятости и в льготах, предоставляемых предприятием.

9.2. О преимущественном праве на оставление на работе.

Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе имеют:

- работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:
 - семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - беременным женщинам, женщинам, имеющим детей в возрасте до трех лет;
 - одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет без супруга или супруги, а также одиноким лицам (опекуны, бабушки, дедушки);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
 - работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
 - лицам предпенсионного возраста (за 3 и менее года до пенсии);
 - работающим инвалидам;
 - работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа, не ухудшающая их материальное положение, при наличии вакансии.

9.3. О времени для поиска работы.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время для поиска новой работы.

9.4. Подготовка и повышение квалификации кадров

Регулярно проводить повышение квалификации кадров.

РАЗДЕЛ 10

КУЛЬТУРНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

10.1. О средствах на культурно – массовую работу.

Профсоюзный комитет использует 0,60% профсоюзных взносов на культурно – массовую работу.

Средства используются в соответствии с планом культурно- массовой работы и протоколом профсоюзного комитета по кадровому мероприятию.

Профсоюзный комитет предусматривает средства детям членов профсоюза на новогодние подарки, подарки юбилярам.

Работодатель при возможности предоставляет транспорт:

-для поездок в места отдыха, санатории – профилактории;

-для проведения ритуальных и торжественных мероприятий.

РАЗДЕЛ 11

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ВЫПЛАТЫ РАБОТНИКАМ

11.1. О поощрении работников.

Стороны договорились считать юбилейной датой 50,55,60 лет со дня рождения, как для женщин так и для мужчин, оказания материальной помощи.

Поощрять работников в честь юбилейных дат, при стаже работы в автошколе не менее 5 лет, с вручением поздравительных писем или грамот, а так же оказывать материальную помощь при уходе в отпуск.

поощрению подлежат работники, честно выполняющие свои трудовые обязанности, не имеющие нарушений трудовой дисциплины, активно участвующие в общественной жизни автошколы.

РАЗДЕЛ 12

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ

Работодатель признает первичную профсоюзную организацию работников автошколы полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

Ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний работников в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы организации.

РАЗДЕЛ 13

Заключительное положение

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражены в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение трудового договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (меры ответственности определены ст. 55 ТК РФ Кодекса об административных правонарушениях, ст.30 п. 2 Закона « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности).

Коллективный договор действует 3 года, пока не заключен новый договор или не принято решение о продлении срока его действия. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляют обе стороны подписавших его, ежегодно отчитываются на собрании перед коллективом об его выполнении.

Настоящий коллективный договор рассмотрен и утвержден общим собранием работников автошколы « 11 » 06.08.2015 г.

ПОДПИСАЛИ:

От имени работодателя:

Начальник НОУ ДПО Моршанской
АШ ООО ДОСААФ России



А.П.Копылов

« 11 » 08 20 15 г.

От имени работников:

Председатель профкома
Автошколы ДОСААФ России

A handwritten signature in black ink, appearing to be "А.Н. Кособрюхов".

А.Н.Кособрюхов

« 11 » 08 20 15 г.

ПРОТОКОЛ

Общего собрания работников НОУ ДПО
Моршанской АШ ООГО ДОСААФ России

от « 11 » августа 201 5 г.

Всего: 21 человек

Члены профсоюза: 18 человек

Присутствовали: 21 человек

Председатель собрания: А.Н.Кособрюхов

Секретарь: О.М. Труцукетис

ПОВЕСТКА

Дополнение и утверждение в раздел № 11 коллективного договора

Слушали: А.П.Копылова, начальника Моршанской АШ.

На собрании мы рассматриваем вопрос об изменениях в разделе № 11 о дополнительных льготах и выплатах работникам автошколы.

О поощрениях работников автошколы.

Поощрять в честь юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет), при стаже в автошколе не менее 5 лет, с вручением поздравительных писем или грамот, а также оказывать материальную помощь в сумме 5000 (пять тысяч) рублей.

В случае смерти сотрудника, его семье выплачивать до 5000 (пяти тысяч) рублей, при смерти близких родственников (муж, жена, родители или дети) до 2000 (двух тысяч) рублей.

Постановили: Утвердить дополнение в разделе 11 коллективного договора.

Голосовали: за — единогласно;
против, воздержавшихся — нет.

Председатель собрания: _____

А.И. Кособрюхов

Секретарь: _____

О.М. Труцукетис