

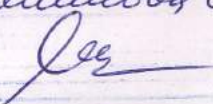
Коллективный договор

Местное отделение Общероссийской общественно-государственной организации
«Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России»
Павловского района Алтайского края

(МО ООГО ДОСААФ РОССИИ ПАВЛОВСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ)

НА 2021-2024 ГОДА

Представитель работников	Представитель работодателя
<p>Мастер производственного обучения возведению МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края Кузнецов Сергей Владимирович</p> 	<p>Председатель МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края Рудометов Александр Борисович</p>  
«18» <u>Октябрь</u> 20 <u>21</u> года	«28» <u>Октябрь</u> 20 <u>21</u> года

Коллективный договор
проект уведомительно зарегистрирован
в ИГКУ ЦЗН Павловского района
«22» ноября 2021 года
Регистрационный номер 154
Директор (должность) Курешникова С.А.


1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем - Местного отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Павловского района Алтайского края, в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель Местного отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Павловского района Алтайского края в лице их представителей. Представитель работников - мастер производственного обучения вожждению МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края Кузнецов Сергей Владимирович, представитель работодателя - Председатель МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края Рудометов Александр Борисович, действующий на основании Устава.

1.2. Предмет и сфера действия договора

Предметом настоящего договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.3. Участие работников в управлении организацией

Формами участия работников в управлении организацией являются:

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- получение от работодателя информацию по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам предложения и участвовать при их рассмотрении.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

ми, содержащими нормы трудового права, и с установленным настоящим коллективным договором.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю¹. Для женщин, работающих в организации, в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.90 "О неотложных мерах по улучшению положения женщины, семьи, охраны материнства и детства на селе" установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.2. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- > женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет;
- > работникам, повредившим здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания;
- > работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.3. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (помимо лиц, для которых эти гарантии установлены нормами законодательства) по просьбе: работников, повредивших здоровье в период работы в организации вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

4.2. Выходными днями считается суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных дней².

4.4. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

¹ Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (как правило, являются приложением к коллективному договору) или графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (как правило, являются приложением к коллективному договору).

² Установленный основной отпуск устанавливается ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.6. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- > работникам моложе 18 лет;
- > женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- > одинокой матери (отцу), воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- > участникам ВОВ или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда;
- > по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

4.7. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- > при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям;

4.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- > за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (ст. 117 ТК РФ);
- > за особый характер работы (ст. 118 ТК РФ);
- > за ненормированный рабочий день (Приложение №1)
- > при стаже работы в данной организации более 5 лет;
- > производственным рабочим, не допустившим в течение года нарушений правил охраны труда;

4.9. Работник имеет право на краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в связи:

- > со свадьбой работника 3 дней;
- > свадьбой детей 3 дней;
- > смертью близких родственников 3 дней;
- > рождением ребенка 3 дней;
- > переездом на новое место жительства 3 дней;
- > в связи с непредвиденными обстоятельствами 3 дней;

4.10. Работницам, имеющим детей младшего школьного возраста предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

5.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в выборный орган первичной профсоюзной организации и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.³

³Критерии массового увольнения работников установлены постановлением Правительства РФ от 02.09.2002 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» и являются в части, не противоречащей ТК РФ).

⁴В дальнейшем в соответствии со ст. 82 ТК РФ критерии массового увольнения должны определяться в соответствии с (или) территориальных соглашениях.

5.2 При сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя (п.2 ст. 81 ТК РФ)

а) принимать следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников и профессии рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

➤ одинокому родителю, воспитывающему детей до 14 лет;

➤ работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

➤ инвалидам;

➤ работникам, проработавшим в организации более 10 лет;

5.3 Не допускать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей наличие беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности.

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.4 Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное (с сохранением среднего заработка,) от работы время, не менее 5 часов в неделю для поиска нового места работы.

5.5 Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие оставшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

6. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1 Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МО ООГО ДОСАУФ России Павловского района Алтайского края.

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

6.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц, в конце организации 1 и 15 числа каждого месяца, либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за счет работодателя. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 30% месячного заработка.

Стороны исходят из того, что:

Заработная плата работника включает:

- должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих;
- оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады);
- выплаты стимулирующего характера;
- выплаты повышающих коэффициентов к окладам.

6.4. В соответствии со статьей 129 ТК РФ должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностные оклады работников устанавливаются приказом Председателя Центрального совета ДОСААФ России.

6.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Срок, на который она устанавливается, определяется по взаимному соглашению сторон и с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.5.1. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.5.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.5.3. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественным результатам труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения об оплате труда работников МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Работникам в целях поощрения за выполненную работу могут устанавливаться следующие выплаты:

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

6.7. В пределах фонда оплаты труда работникам производятся выплаты повышающих коэффициентов к окладу:

- персональный повышающий коэффициент к окладу до 2,0;

- повышающий коэффициент к окладу за стаж работы (выслугу лет):
 - при стаже работы от 1 года до 3 лет - 0,05 (5%);
 - при стаже работы от 3 лет до 5 лет - 0,1 (10%);
 - при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 0,2 (20%);
 - при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 0,3 (30%);
 - при стаже работы от 15 лет до 20 лет - 0,4 (40%);
 - при стаже работы свыше 25 лет - 0,5 (50%);

6.8. В МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края может выплачиваться материальная помощь, а именно:

6.8.1. ежегодная материальная помощь в размере до двух должностных окладов;

6.8.2. единовременная материальная помощь в случае:

- смерти работника в период его трудовых правоотношений;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена));
- при рождении ребенка;

6.9. В МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края дополнительно может производиться выплата в следующих случаях:

- премировать работников по случаю юбилейных дат;
- по случаю профессиональных праздников;
- финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников.

6.10. Все выплаты, надбавки, доплаты устанавливаются работникам МО ООГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края в пределах фонда оплаты труда и при наличии денежных средств. Решение о конкретных размерах принимает Работодатель в лице председателя.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размера выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. Гарантии и компенсации.

6.12.1. Стороны договорились, при направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, проживанию по фактическим затратам, представлению представленных документов, суточные.

6.12.2. Работникам, а именно начальнику, гарантируется ежемесячная компенсация расходов связанных с затратами на служебную мобильную связь.

6.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольне-

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в год.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранить ему место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ, так же работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по направлению учреждения.

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации.

8. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.1.1. Выполнить комплекс организационных, технических мероприятий по охране труда, в том числе провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.

8.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

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

8.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

8.1.5. По согласованию с представителем работников выдавать своевременно и бесплатно отдельной категории рабочих специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

8.1.6. По каждому случаю получения работником травмы на рабочем месте, а также при исполнении служебных обязанностей проводить служебное расследование с участием инспекции по труду.

8.1.7. Для обеспечения нормальных условий труда и отдыха определить в некоторых кабинетах отдельные места, оборудованные бытовой техникой (микроволновая печь, электрочайники, холодильники).

8.2. Работники должны соблюдать предусмотренные законодательными актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по вопросам соблюдения техники безопасности;
- немедленно извещать руководство организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, а так же полученных травмах на производстве.

8.3. В МООО ГО ДОСААФ России Павловского района Алтайского края назначается ответственный за соблюдение правил по охране труда.

8.4. Разработать инструкции и правила по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа.

8.5. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о фактическом состоянии условий труда на рабочем месте, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты.

8.6. Представительный орган работников может проводить независимую экспертизу условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать специализированные организации соответствующих специалистов.

8.7. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Работник имеет право отказаться от исполнения трудовых обязанностей в случае его необеспечения в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также от выполнения тяжелых работ и работ со специальными и (или) опасными условиями труда (ст. 220 ТК РФ).

8.9. По каждому несчастному случаю на производстве администрация образует с участием представительного органа работников (а в случаях с тяжелым, смертельным исходом и групповых – с участием представителя Государственной инспекции труда) специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы И-1 и другие материалы.

8.10. Администрация и профсоюзный комитет (иной представительный орган работников) проводят обновление состава (избрание) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, комитета (комиссии) по охране труда, организуют административно-общественный (трехступенчатый) контроль за состоянием условий охраны труда.

УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.15. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин работодатель принимает на себя обязательства:

8.15.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.15.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

→ не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет;

→ предоставлять по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, дополнительные выходные дни с частичной оплатой в количестве двух дней в месяц;

КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

Работодатель обязуется:

8.16. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.17. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить потерпевшего профессии в соответствии с заключением органов медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового органа. Если обучение платное, расходы возмещаются работодателем.

8.18. Работодатель создает условия для работы и дополнительные социальные гарантии деятельности уполномоченного профессионального союза по охране труда, включая обеспечение нормативными и справочными материалами по охране труда, предоставление необходимого времени для обучения в течение рабочего дня с сохранением заработной платы.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:

9.1.1. Неукоснительно выполнять требования по вопросам пенсионного и социального страхования работников;

9.1.2. Обеспечивать защиту персональных данных работников.

9.1.3. В каждом конкретном случае по согласованию с Представителем работников оказывать содействие работникам:

- в улучшении жилищных условий;

- в приобретении путевок для организации отдыха работников.

9.2. Стороны договорились, что при реализации списанного имущества, автомобиля принадлежащего организации, право его первоочередного приобретения имеют работники, с учетом стажа работы и личного участия в деятельности организации.

9.3. Выделять работникам транспорт для личных нужд, согласно заявлению.

9.4. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка.

9.5. Финансировать приобретение новогодних подарков для детей работников старше 10 лет.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам. Положение о работе комиссии по трудовым спорам прилагается (Приложение № 2).

10.2. Стороны договорились по мере необходимости проводить обучение членов ТК, оказывать помощь в организации их работы.

10.3. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

10.4. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников организации излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. При проведении контроля за выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию (не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса).

11.2. Представительный орган работников в целях осуществления общественного контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости организует экспертные заключения на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

11.3. Работодатель обязуется ежегодно не реже двух раз в год информировать трудовые коллективы о результатах финансово-хозяйственной деятельности, ходе выполнения коллективных договоров, реализации планов и программ социально-экономического развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами, действует в течение всего срока. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополнят настоящий.

12.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

12.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть передан работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

12.5. Подписанный сторонами коллективный договор в 2-х экземплярах с приложениями в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.6. Работодатель обязуется предоставлять в органы государственной статистики сведения о заключении коллективного договора.

12.7. Работодатель обязан ознакомить с коллективным договором и вновь поступающих на работу, до подписания с ними трудового договора.

Страницы:

12.8. Разрабатывают мероприятия по совершенствованию организации производства и труда, обязательства по повышению эффективности работы организации, достигая определенных финансовых результатов.

12.9. Принимают меры по повышению качественного содержания настоящего коллективного договора, путем внесения в него изменений и дополнений.

Комментарий: К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о работе комиссии по трудовым спорам.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

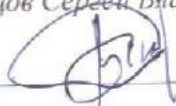
Местное отделение Общероссийской общественно-государственной
организации "Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту
России"

Павловского района Алтайского края
(МО ООГО "ДОСААФ России" Павловского района Алтайского края)
НА 2021-2024 ГОДА

(регистрационный № 154 от 22.11.2021г.)

Представитель работников

Мастер производственного обучения
вождению МО ООГО ДОСААФ России
Павловского района Алтайского края
Кузнецов Сергей Владимирович



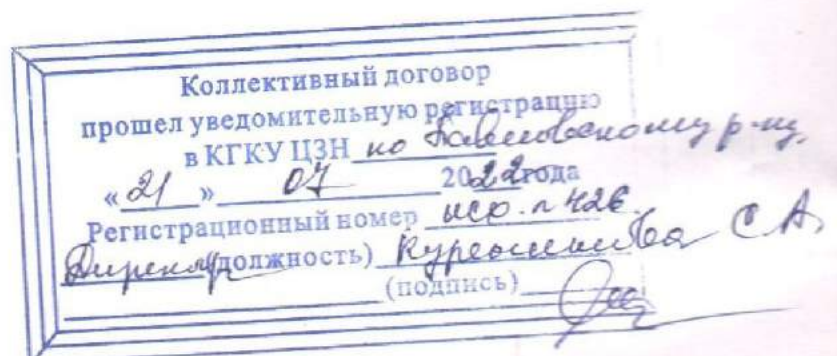
"21" июня 2022 года

Представитель работодателя

Председатель МО ООГО ДОСААФ
России Павловского района Алтайского
края
Рудометов Александр Борисович



"21" июня 2022 года



В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении с работником трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания."

2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2021 -2024 год.

Представитель работников
Мастер производственного обучения
Коллективно МО ООГО ДОСААФ России
Таштумовского района Алтайского края



Кузнецов С.В.

Представитель работодателя
Председатель МО ООГО ДОСААФ России
Таштумовского района Алтайского края



Рудометов А.Б.

Пронумеровано и
прошито уровано на
листах
Председатель
А.В. Рудометов



Артикул 11302
Папка-обложка "ДЕЛО"

Изготовитель ООО «СОЮЗБЛАНКИЗДАТ», Санкт-Петербург
199178, 17-я линия В.О., д. 54, корп. 4, лит. А, пом. №13.
ТУ 17.23.13-002-16025504-2017



Срок годности не ограничен. Безопасен при использовании
по назначению. Обязательной сертификации и декларированию
соответствия не подлежит. Беречь от влаги.
Сделано в России.