

Коллективный договор
на 2021-2023 гг.
ПОУ «СТАНОВЛЯНСКИЙ УСЦ РО ДОСААФ
РОССИИ ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ»

Утверждён на собрании трудового коллектива
11 января 2021 года.

Подписан:
Начальник ПОУ «Становлянский УСЦ
РО ДОСААФ России Липецкой области»
Лаухин Сергей Викторович
телефон 2-18-71

Представители от работников:
Ильина Людмила Ивановна
телефон 2-17-71
Лаухина Антонина Александровна
телефон 2-17-71
Родионов Игорь Анатольевич
телефон 2-17-71

с.Становое

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

1.2. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками. Сторонами коллективного договора являются, работодатель в лице начальника ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области» **Лаухин Сергей Викторович**, и работники, в лице трёх Представителей трудового коллектива, уполномоченных общим собранием: **Ильина Л.И., Лаухина А.А. и Родионов И.А.**

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

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

1.4. Договор заключён на срок 3 года и вступает в силу с 13 января 2021 года по 12 января 2023 года, с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.5. По взаимному соглашению сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном сторонами.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации, независимо от должности, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

Работодатель и работники обеспечивают деятельность предприятия в соответствии с Уставом ПОУ « Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области», должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего распорядка.

2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:

- Соблюдать отраслевые и другие соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами и соглашениями порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;
- Создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительности труда;
- Учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных рабочих планов и программ;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией, канцелярскими принадлежностями, а также средствами вычислительной и множительной техники и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Работник имеет право отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы, за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

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

- Осуществлять обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причинённый работникам, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами.

2.2. РАБОТНИКИ ОБЯЗУЮТСЯ:

- Полно и качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей, сохранности имущества работодателя;
- Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

3.1. Вопросы трудовых отношений работников организаций системы РОСТО регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

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

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

3.4. Трудовой договор может быть заключён как на неопределённый, так и на определённый срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключён только в тех случаях, указанных ст.59 Трудового кодекса РФ. При расторжении срочного трудового договора, в связи с истечением срока его действия, работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу, без согласия работника, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.74 Трудового кодекса РФ.

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

3.7. В условие трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трёх месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев). Испытание при приёме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 Трудового кодекса РФ. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для этого работника, не выдержавшим испытание.

3.8. Режим труда работников регулируется правилами внутреннего трудового распорядка ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области». Для всех работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40-часов в неделю, за исключением работников, для которых установлена сокращённая продолжительность рабочего времени.

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

3.10. Выходные дни предоставляются работникам в соответствии с производственным календарём РФ. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с письменного его согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя. Работа в выходной день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей

неделе – на один час для всех работников. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха.

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

3.13. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам (преподавателям) – 56 календарных дней, мастерам ПО – 56 календарных дней (согласно приказа №125 от 18.08.2011 г. ЦС ДОСААФ России).

3.14. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем и с учётом мнения Работников. График отпусков на следующий год составляется не позднее, чем 17 декабря текущего года. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить работника не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.15. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 Трудового кодекса РФ). По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней. Оплачиваемые дополнительные отпуска, предусмотренные ст.118 Трудового кодекса РФ и другими законодательными актами, присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску. Работодатель вправе предоставлять работникам как основной, так и дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусматривается законодательством.

3.16. Работники организации имеют право на отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

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

4.2. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной сетки (оклада) по занимаемой должности с учётом гарантированных законодательством доплат и надбавок.

Оплата труда педагогических работников и мастеров производственного обучения осуществляется по часовой оплате труда

4.3. Оплата труда работников ПОУ « Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области» осуществляется в соответствии с

положением об оплате труда работников ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области» по сдельно-премиальной системе.

4.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в денежной форме в следующие дни(за 1 половину месяца 15-го числа , за 2 половину месяца- последнего числа текущего месяца). Работодатель обеспечивает первоочередность расчётов с работниками по заработной плате.

При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом может производить выплату единовременного пособия при выходе на пенсию работникам в пределах должностного оклада – при наличии средств.

4.6. В систему оплаты труда учтены требования :

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- условия оплаты труда педагогических работников и специалистов;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и отраслевого соглашения по организациям ДОСААФ России,

- условия оплаты труда начальника, заместителя начальника, главного бухгалтера

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера работников УСЦ с перечнем видов выплат;

- порядок и условия установления стимулирующего характера;

- условия выплат материальной помощи.

4.7. Выплачивать при наличии денежных средств надбавку за выслугу лет в соответствии с Постановлениями ЦС РОСТО протокол №29 вопрос 3 от 12 июля 1995 г. и «Положения о порядке назначения и выплаты ежемесячной надбавки за непрерывный стаж работы в организациях ДОСААФ»

При стаже работы:

От 1 до 3 лет – 5%

От 10 до 15 лет – 30%

От 3 до 5 лет – 10%

От 15 до 25 лет – 40%

От 5 до 10 лет – 20%

Свыше 25 лет – 50%

4.8. Выплачивать надбавку за сложность, напряжённость, инициативность в работе и высокие достижения в труде в соответствии с руководящими документами вышестоящей организации при наличии собственных средств.

4.9. Оказывать материальную помощь работникам ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области» в размере от 1 до 2-х окладов по должности в год при убытии в очередной отпуск.

4.10. Установленные настоящим коллективным договором оклады определены из расчёта продолжительности рабочей недели, равной 40 часам.

4.11. За выполнение обязанностей временно отсутствующего работника производить доплату, размер которой устанавливает работодатель в зависимости от объёма выполняемой работы. Доплата начисляется от оклада замещающего.

4.12. Работникам, принятым на работу по совместительству, и временным работникам выплата премий и надбавок за стаж не производится.

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

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ВЫСВОБОЖДАЕМЫХ РАБОТНИКОВ.

5.1. Сокращение численности или штата работников предприятия производится в соответствии с действующим законодательством РФ.

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

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

5.3. Увольнение работников по сокращению штатов, численности применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в организации. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять трудовому коллективу организации проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при её отсутствии – все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца, с одновременной выплатой дополнительной компенсацией в размере двухмесячного среднего заработка.

5.5. Работодатель содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через региональные органы службы занятости. В этих целях работодатель своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объёме

представляют органам службы занятости информацию о возможных массовых увольнениях трудящихся, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

5.6. Работодатель взаимодействует со службами занятости, органами исполнительной власти регионов в целях современного решения вопросов трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.1. В соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан:

- обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда.
- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников.
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда.
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.
- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.
- обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими Нормами за счет средств работодателя.
- обеспечить необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим.
- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ). Исходя из результатов СОУТ:
 - предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;
 - предусматривать в коллективном договоре мероприятия по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного

травматизма и профессиональных заболеваний с указанием средств в объемах, необходимых для их реализации;

- указывать в трудовом договоре (контракте) достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за тяжелые работы и работу с вредными или опасными условиями труда.

- осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля и общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

- расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

- выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника – гражданам, имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке.

- организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, 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, обязательных психиатрических освидетельствований.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2. Работодатель несет ответственность за не обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в установленном законодательством порядке (статьи 5.27.1 и КоАП РФ).

6.3. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

В целях поддержания здорового образа жизни работников,

профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

6.3.1. Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводить работу с сотрудниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции «Узнай об этом на работе».

- проводить обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;

- доводить до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать производственным риском;

- все работники должны пройти инструктаж и соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

- выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

- соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

- не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами загрязненными кровью и другими биологическими выделениями открытыми частями тела;

- при нарушении целостности кожных покровов (порезах, проколах) при использовании режущего или колющего предмета, загрязненного кровью или другими биологическими выделениями, пострадавшему необходимо оказать первую медицинскую помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медицинского работника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

- организует и проводит мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

- организует социологические исследования (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

- информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

6.3.2. Работники имеют право получать информацию и консультирование услуги, касающиеся предпринимаемых мер по осуществлению политики и программ, связанных с ВИЧ\СПИДом.

6.3.3. По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории СПИД ГУЗ «Становлянская РБ», либо в другом медицинском учреждении.

6.3.4. Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц подавших заявление о приеме на работу предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

6.3.5.Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

6.3.6..Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ\СПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываем наличием ВИЧ-инфекции.

6.3.7.Поддержка ВИЧ-инфицированных работников:

- в целях поддержки ВИЧ-инфицированных работников может быть разработана программа по поддержке, включающая мероприятия по обеспечению условий жизни и труда на рабочих местах.

- все работники, включая ВИЧ-инфицированных, должны быть обеспечены доступной медицинской помощью, включая инвазивные вмешательства (стоматологические, хирургические, гинекологические и др.).

- не допускать никакой дискриминации в вопросе обеспечения таких работников и их иждивенцев пособиями в рамках установленных законом программ социального обеспечения и охраны здоровья на производстве.

6.4. Вакцинация работников от гриппа и ОРВИ

В соответствии с требованиями законодательства РФ по охране труда и проведению санитарно-противоэпидемических и лечебно-профилактических мероприятий, предусмотренными ст. ст. 209, 210, 212 и 223 ТК РФ, ст. ст. 11, 35 Федерального закона от 30.03.1999 N 52-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения" Работодатель обеспечивает доступность вакцинации против гриппа для работающих, а также организует среди сотрудников информационно-разъяснительную работу о важности и эффективности иммунизации против гриппа.

6.5. Работники в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса РФ **обязаны:**

- соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу учреждения.

- соблюдать требования охраны труда.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- 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).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. Работодатель обеспечивает безопасность и санитарно-гигиенические условия труда, предотвращающие травматизм и заболевания:

- обеспечивает температуру в рабочих помещениях не ниже +18°С в период отопительного сезона;

- создаёт санитарный пост с наличием медицинской аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

Обеспечивает постоянное наличие воды, туалетных принадлежностей (мыла, полотенца, моющих средств) для санитарно-гигиенических потребностей трудового коллектива и уборки помещений.

6.7. Финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,1% сумма затрат на производство продукции (работ, услуг).

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

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

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7.1. Гарантии правовой и социальной защиты работников организации системы ДОСААФ России устанавливаются законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель с участием комиссии или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивает работников:

- пособия по государственному социальному страхованию;

- путёвками на санаторно-курортное лечение, в детские оздоровительные лагеря – при наличии денежных средств;

- сохраняет за работником, имеющим противопоказания и признанным медико-социальной экспертизой непригодных к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой травмы, кроме случаев травматизма, полученного в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, средний заработок на срок его переквалификации с целью использования его для работы в данной организации.

7.3. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом и с учётом возможностей организаций:

- оказывает материальную помощь:

а) в связи с рождением ребёнка;

б) в связи с регистрацией брака (впервые), серебряной или золотой свадьбой;

в) в связи со смертью близких родственников;

- оказывает финансовую поддержку многодетным семьям.

7.4. В случае получения работником тяжёлых травм или гибели не по вине работника при выполнении должностных обязанностей, работодатель осуществляет разовую материальную помощь в сумме 2-х должностных окладов (сверх выплат, установленных законодательством).

7.5. Работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск сроком до 5-ти суток по семейным обстоятельствам, связанным со смертью близких родственников, рождением ребёнка, регистрацией брака и другими уважительными причинами.

7.6. При начислении единовременного вознаграждения по итогам года работодатель не исключает время нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также в оплачиваемом отпуске по семейным обстоятельствам. За счёт прибыли, остающейся в распоряжении организации, работодатель направляет денежные средства на поощрение и чествование работников и ветеранов системы РОСТО, на знаменательные даты, установленные государством.

7.7. Работодатель поощряет работников ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области» в честь праздников, установленных трудовым законодательством: 23 февраля, 8 марта, день Автомобилиста, день Матери, новогодние праздники; юбилейные даты и годовщины системы ДОСААФ России, дни рождения и юбилейные даты работников ПОУ «Становлянский УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области»

VIII. Заключительные положения.

8.1. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений настоящего Договора осуществляется по взаимному согласию сторон.

8.2. В случае реорганизации одной из сторон Договора, её обязательства переходят к правопреемнику.

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

8.4. Контроль за выполнением Договором, осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. Комиссия проверяет выполнение Договора, согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, отдельных работников. Заседания комиссии должны производиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через представителя на собрании об итогах проводимых проверок. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

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

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

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

8.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

8.9. Продолжительность переговоров не должна превышать:

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

Представитель работодателя
Начальник ПОУ «Становлянский
УСЦ РО ДОСААФ России Липецкой области

По поручению трудового
коллектива

_____ Лаухин С.В.

_____ Ильина Л.И.

_____ Лаухина А.А.

_____ Родионов И.А.

С договором ознакомлены:

Лаухин С.В. _____

Ильина Л.И.. _____

Лаухина А.А.. _____.

Ефанов В.В. _____

Родионов И.А. _____

Кондратьев А.В. _____

Попов А.В. _____

Дудин В.В. _____

Аносова Е.В. _____

Родионова Н.А _____