

СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива



И.В.Алексеев

«03» 12 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор АНО ДПО

«Автошкола «Спортклуб»

М.А.Аввакумова

«03» 12 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
АНО ДПО «Автошкола «Спортклуб»
НА 2021- 2024 годы**

Утвержден
на общем собрании трудового коллектива
АНО ДПО «Автошкола «Спортклуб»

Протокол №01

«09» декабря 2021 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются АНО ДПО «Автошкола «Спортклуб», именуемая далее «Работодатель» в лице директора Аввакумовой Марии Андреевны с одной стороны и работники организации в лице председателя трудового коллектива Алексева Игоря Валентиновича с другой стороны. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в организации.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, о социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, понижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пять) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении их охраняемой законом тайны.

2.3. Положение части первой статьи 82 Трудового Кодекса Российской Федерации, согласно которому при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 данного Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, в системе действующего правового регулирования означает, что работодатель при принятии соответствующего решения обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной организации не позднее чем за два месяца до начала расторжения с работниками трудовых договоров.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в службы занятости представляется не позднее, чем за три месяца. Стороны договорились, что

применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 3 или более работников в течение 30 календарных дней.

2.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение с отрывом от работы и сохранением среднего заработка.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение на предприятие и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять Работнику другую подходящую работу (с согласия Работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) платных образовательных учреждениях.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю.

В организации применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

Рабочий день начинается в 8⁰⁰ часов и заканчивается в 17⁰⁰ часов.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Выходными днями работников являются суббота и воскресенье.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается с письменного согласия работника с учетом мнения трудового коллектива и по письменному распоряжению Работодателя.

4.3. Перерыв на обед в организации устанавливается с 12⁰⁰ до 13⁰⁰ часов.

4.4. Работникам представляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам 56 календарных дней, который устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.5. Постановление предусматривает продолжительность удлиненного оплачиваемого отпуска заместителей 56 дней, при условии ведения ими в учебном году преподавательской работы в объеме не менее 150 часов.

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

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

4.8. В порядке поощрения отдельным работникам могут быть предоставлены дополнительные оплачиваемые отпуска сверх ежегодного отпуска за выполнение обязанностей отсутствующего работника (в отпуске, на лечении, в отпуске) по 2 дня за каждый месяц работы;

4.9. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), также в связи:

- а) со свадьбой самого работника – 3 дня; б) свадьбой детей – 3 дня;
- в) смертью родственников и близких – 3 дня; г) рождением ребенка – 1 день;
- д) переездом на новое место жительства – 3 дня;

В иных случаях по договоренности между Работником и Работодателем.

4.10. Женщинам, одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Минимальный размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже установленного оклада по занимаемой должности.

5.2. Работодатель может производить выплату единовременного пособия при выходе на пенсию работникам, имеющим особые заслуги перед трудовым коллективом, в пределах имеющихся средств.

5.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц 15 и 25 числа в соответствии со штатным расписанием. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.7. Работодатель несет персональную ответственность за использование средств, предусмотренных для оплаты труда, соблюдение сроков и полноту расчетов по заработной плате с работниками организации в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

5.8. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений,

связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель организации в соответствии с Федеральным и республиканским законодательством проводит государственную политику в области охраны труда.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников, установленный действующим законодательством;
- обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- планирование необходимых средств для проведения мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

• организацию и оплату в установленные сроки медицинского осмотра;

6.3. Профессиональный контроль за соблюдением законодательства об охране труда и здоровья осуществляется через уполномоченного специалиста по охране труда. Постановления собрания трудового коллектива по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

6.4. За нарушение работниками или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель по согласованию с трудовым коллективом и с учетом возможностей организации:

- выплачивает единовременное пособие, увольняющимся в связи с уходом на пенсию в размере должностного оклада;
- оказывает разовую материальную помощь неработающим пенсионерам к дню пожилых;

Оказывает разовую материальную помощь работникам:

- в связи со свадьбой самого работника – 3000 руб.;
- в случае пожара, стихийных бедствий – 5000 руб.;
- смерти работника – 5000 руб.;
- смерти членов семьи (родителей работников, супруга, детей) – 2000 руб.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 4 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного

договора на срок не более четырех лет.

8.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

8.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Председатель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

Председатель трудового коллектива, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях доклады о ходе выполнения положений договора.

8.8. За неисполнением настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.9. Если условия хозяйственной деятельности организации ухудшаются или организации грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения организации, о чем составляется соответствующий документ.