



АДМИНИСТРАЦИЯ

ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД ЕЛЕЦ

Липецкой области Российской Федерации

399770, г. Елец, ул. Октябрьская, 127

от 30.12.2022 № 5166/01-09

Председателю МО ООГО ДОСААФ
России города Ельца Липецкой области
В.В. Льготкину

Представителю работников
МО ООГО ДОСААФ
России города Ельца Липецкой области
М.А. Кобзеву

Уведомление

о регистрации коллективного договора, соглашения,
изменений (дополнений) к коллективному договору, соглашению

Администрация городского округа город Елец сообщает, что коллективный договор МО ООГО ДОСААФ России города Ельца Липецкой области зарегистрирован 29.12.2022, регистрационный номер 22/64.

Условия коллективного договора, соглашения, изменений (дополнений) к коллективному договору, соглашению, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Заместитель главы администрации
городского округа город Елец

О.А. Черных

Гладких Ольга Алексеевна,
Прокофьева Елена Николаевна,
5-99-78

Липецкая область, г. Елец ул. Коммунаров д.11

Работодатель

Председатель

Льготкин Владимир Васильевич

Тел.: 2-75-42

«13» декабря 2022 г.

Работники

Мастер ПО Кобзев Михаил Александрович

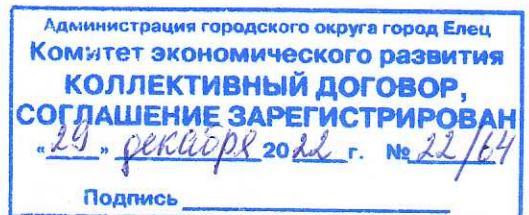
Гл. бухгалтер Балакина Светлана

Александровна

Тел.: 2-75-42

«13» декабря 2022 г.

Коллективный договор
Местное отделение Общероссийской общественно-
государственной организации «Добровольное Общество
содействия Армии, Aviации и Флоту» России
города Елец Липецкой области
(МО ООГО ДОСААФ России города Елец Липецкой области)
(наименование организации)
с «13» декабря 2022 г. по «12» декабря 2025 г.



РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Лыготкин Владимир Васильевич

Работники в лице уполномоченных в установленном порядке представителей: Кобзева Михаила Александровича и Балакиной Светланы Александровны.

Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Коллективный договор заключен сроком на 3 года.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

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

2.1.2. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц:

17 числа каждого месяца - аванс;

02 числа - окончательный расчет за месяц работы.

2.1.3. Заработная плата работникам перечисляется на лицевой счет работника в Отделении № 8593 Сбербанка России г. Липецк

2.1.4. За 5 дней до выдачи заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц.

2.1.5. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (по договоренности Сторон).

2.1.6. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе премирования, доплат в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения работников организации.

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

2.1.8. Система оплаты труда повременная и сдельно-премиальная установлена по категориям работников, согласно Положению об оплате

труда и штатному расписанию.

2.1.9. Установить тарифную ставку (оклад) рабочих-сдельщиков и повременщиков не ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2.1.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты, конкретный размер которых определяется приказом руководителя организации.

2.1.11. Оплата сверхурочной работы (статья 152 ТК РФ) производится в двойном размере.

2.1.12. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за стаж согласно Положению об оплате труда.

2.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда согласно, Положению о материальном стимулировании работников, в том числе:

- по результатам работы за квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.14. Юбилеям производить единовременную выплату, согласно Положению о материальном стимулировании работников.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

2.3. Гарантии и компенсации

2.3.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, согласно Положению о служебных командировках в пределах Российской Федерации.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, не ниже, чем предусмотрены Трудовым кодексом Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

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

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

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется согласно статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время - 4 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно законодательству РФ.

3.8. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Мастерам ПО устанавливается 36 часовая рабочая неделя, преподавателям ПДД 18 часовая рабочая неделя, остальным работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Сокращенное рабочее время (по желанию работника) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, может применяться для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов;
- работников, частично утративших трудоспособность на производстве и других по договоренности сторон.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам с 12-00 до 13-00.

4.4. Выходными днями считать субботу и воскресенье.

4.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.6. Предоставлять работникам кратковременные отпуска с сохранением (без сохранения) заработной платы по семейным обстоятельствам (при рождении детей, болезни родственников, на свадьбу, похороны, переезде на новое место жительства и т.д.) и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в прилагаемых правилах внутреннего трудового распорядка, графиках отпусков.

4.8. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

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

5.1.1. Провести специальную оценку условий труда.

5.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.

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

5.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда

на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.5. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам и перечню профессий и должностей согласно перечню профессий и должностей на получение бесплатной спецодежды, СИЗ. В случае, когда по соглашению сторон работник приобрел ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;
- работникам при прохождении диспансеризации в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем;

- работникам при прохождении вакцинации против новой коронавирусной инфекции предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением заработной платы;

- сохранять за работником, мобилизованным в соответствии с законодательством РФ, его рабочее место (с приостановлением трудового договора на время военной службы, но не дольше, чем на три месяца с момента ее прекращения и при условии уведомления работодателя о выходе на работу не менее, чем за три рабочих дня);

- производить выплату заработной платы за отработанные дни и иные выплаты по трудовому, коллективному договорам и соглашениями, не дожидаясь официальной даты их выдачи;

- в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки средней стоимостью не менее 1000 рублей за счет средств организации и других финансовых источников;

- обеспечить выделение денежных средств на приобретение лекарств и другие оздоровительные мероприятия;

- выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 5000 руб.;

- обучение детей работников по программам профессиональной подготовки водителей транспортных средств категории «В» производится за счет организации.

7.2. Работодатель принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

РАЗДЕЛ 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель:

- включает представителей работников в коллегиальные органы управления организацией;

- сообщает представителям работников в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах;

- обеспечивает участие представителей работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

8.2. Стороны согласились, что рассмотрение индивидуальных и коллективных трудовых споров работодатель и представители работников будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом.

8.3 Обязанности по обеспечению права на труд работников, живущих с ВИЧ/СПИД, возлагаются на работодателя. Не допускается дискриминация в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных. Работникам обеспечивается неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных. Ни при каких обстоятельствах работодатель не требует от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ. Не считать ВИЧ-инфицирование основанием для прекращения трудового договора. Работодателю необходимо предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами. Специалист по охране труда должен обладать достаточными знаниями о содержании и методах профилактики ВИЧ/СПИДа и осуществлять информационно-просветительские программы для работников.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

10.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок

работодатель направляет на уведомительную регистрацию в комитет экономического развития администрации городского округа город Елец.

10.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

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

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами (либо со дня, установленного Договором).

Коллективный договор подписали:

От работодателя:

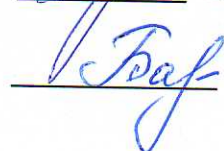
Председатель МОООГО ДОСААФ
России г. Елец Липецкой области

 В.В.Льготкин

От работников:

Уполномоченные трудового
коллектива

 М.А. Кобзев.

 Балакина С.А.

Коллективный договор зарегистрирован:

" _____ " _____ 2022 года

Регистрационный номер _____

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью



9 (Десять)

) листа (ов)

В.В. Льготкин