

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Профессионального образовательного учреждения «Армавирский городской клуб служебного собаководства Регионального отделения Общероссийской общественно – государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Краснодарского края» (ПОУ АГКСС РО «ДОСААФ России» КК)**

на период с «26» марта 2024 года по «25» марта 2027 года

От работодателя:

Начальник учреждения

\_\_\_\_\_/С. Н. Панин/

(Подпись)(ФИО)

« 26 » марта 2024 года

От работников:

Представитель работников

\_\_\_\_\_/И.Б. Шарипова/

(Подпись)(ФИО)

« 26 » марта 2024 года

Печать

г. Армавир

## 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Профессиональное образовательное учреждение «Армавирский городской клуб служебного собаководства Регионального отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Краснодарского края» в лице начальника учреждения Панина Сергея Николаевича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Шариповой Ирины Борисовны, именуемый в дальнейшем «Представитель работников».

1.2. Целью настоящего коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. Представитель работников защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего коллективного договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает Представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

В случае поступления в арбитражный суд заявления о признании работодателя банкротом руководитель организации обязуется проинформировать об этом представителя работников, а также работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, в месячный срок.

1.7.2. Представитель работников обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;
- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора;
- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины работников, обеспечению ее прибыльной работы;

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня его подписания (ст.43 ТК РФ).

## **2. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных тру-

довым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников (ст.189, ст.190 ТК РФ). Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением № 1 к коллективному договору.

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.16 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

### **3. Оплата труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается(ст.132ТК РФ).

3.1. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

3.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, определяются Положением об оплате труда (приложение № 2).

3.3. Минимальный размер заработной платы работников устанавливается на уровне 1,05 минимального размера оплаты труда, установленного феде-

ральным законом, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

3.4. Размер месячной минимальной заработной платы включает оплату за труд работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), по тарифной ставке либо окладу (должностному окладу).

3.5. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату работнику (не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) 15 числа за первую половину текущего месяца и 30 числа за отработанный месяц в месте выполнения им работы либо по заявлению работника выплачивать ему заработную плату путем перечисления на указанный работником счет в банке.

3.6. Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается не ниже тарифной ставки (оклада) работника за отработанное время.

#### 4. Обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

4.1. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

4.2. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

**Работодатель и представитель работников:**

4.3. Обязуются в период сокращения объема производства (выпускаемой продукции) или оказываемых услуг использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- отказаться от проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно остановить производство);

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- расторгать трудовые договоры, прежде всего с временными, сезонными работниками, совместителями.

4.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст.179 ТК РФ.

4.5. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 г. №606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3-х лет, устано-

вить сокращенную на 1 час продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы;

– для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7-ми лет, установить 5 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц;

– по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7-ми лет, установить режим гибкого рабочего времени;

– возможность надомного труда для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7-ми лет;

– по личному заявлению женщин, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет, предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время;

– иные мероприятия.

## 5. Охрана труда и здоровья

### Работодатель обязуется:

5.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

5.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ).

Разработать и согласовать с представителем работников план мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 3).

5.3. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта (ст. 220, ст. 214 ТК РФ).

5.4. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

– обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах (ст. 214 ТК РФ);

– обеспечить обучение работников по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знаний требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

5.5. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.6. Обеспечить:

– за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защи-

ты (далее - СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- информирование работников о полагающихся СИЗ.

5.7. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда. В этих целях в организации по установленным нормам оборудовать: санитарно-бытовые помещения (гардеробные, душевые, умывальные, туалеты,); помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой (ст. 216.3 ТК РФ).

5.8. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями следующие разовые выплаты (из средств организации):

- инвалиду I группы – 15 % годового заработка;
- инвалиду II группы – 10 % годового заработка;
- инвалиду III группы – 5 % годового заработка;
- семье погибшего – 0,5 годовых заработков.

Годовой заработок определяется из расчета заработка за 12 полных месяцев работы пострадавшего, предшествующих травме.

5.9. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, для чего запретить прием на работу женщин на производствах, где масса переносимых грузов превышает допустимые нормы (Приказ Минтруда России от 14.09.2021 г. № 629н);

5.10. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года № 163).

5.11. Ежеквартально проводить день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 г. №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

## **6. Пожарная безопасность**

Работодатель обязуется:

6.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

6.2. Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

6.3. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

6.4. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

6.5. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

6.6. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории предприятия необходимые силы и средства.

6.7. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятия;

6.7. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятии, в том числе о пожарной опасности производимой продукции, а также о происшедших на территории предприятия пожарах и их последствиях.

6.8. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

Работники обязуются:

6.9. Соблюдать требования пожарной безопасности.

6.10. Бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

6.11. При обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану.

6.12. До прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

6.13. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

## **7. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

7.1. Работодатель создает условия для стимулирования работников занятиями физической культурой, а именно производственной гимнастикой в течение дня, включая ее продолжительность (15 минут) в учет рабочего времени.

## **8. Гарантии и компенсации для работников**

Работодатель обязуется:

8.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 700 руб.;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя (ст.167, ст.168ТК РФ).



8.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.3. Обеспечивать детей работников новогодними подарками.

8.4. Компенсировать работникам 15 % стоимости путевок в детские оздоровительные лагеря в зависимости от финансовых возможностей организации и по заявлению работника.

8.5. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

## **9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения (ст.44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

10.2.Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.3.Представитель работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.4.Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

10.5.К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

#### **Перечень приложений к коллективному договору**

1. Правила внутреннего трудового распорядка ПОУ АГКСС РО «ДОСААФ России» КК;
2. Положение об оплате труда ПОУ АГКСС РО «ДОСААФ России» КК;
3. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда ПОУ АГКСС РО «ДОСААФ России» КК на 2024-2026 годы.