

Одобен на общем собрании постоянного состава
ПОУ «Курчатовская автошкола РО ДОСААФ
России Курской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Профессионального образовательного учреждения Курчатовской автомобильной школы Регионального отделения Общероссийской общественно- государственной организации «ДОСААФ России» Курской области

на 2016 – 2018 г.г.

От работодателя:

Начальник ПОУ «Курчатовская автошкола»
РО ДОСААФ России Курской области
Н.А. Панюков 01.04.2016 г.

От трудового коллектива:

Представитель коллектива ПОУ «Курчатовская
автошкола» РО ДОСААФ России Курской области
избранный тайным голосованием на общем
собрании коллектива, протокол № 1 от 01.04.2016 г.
Е.А. Петряева 01.04.2016 г.

307251, Курская область, г. Курчатов,
ул. Молодежная, (Тарасовская школа)
ИНН 4634004348

484
21 09 16

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Предмет договора
3. Трудовой договор
4. Уставная деятельность организации
5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству
7. Рабочее время и время отдыха
8. Оплата и нормирование труда
9. Охрана труда
10. Социальные гарантии
11. Гарантии деятельности представителей работников
12. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Профессиональном образовательном учреждении Курчатовская автомобильная школа Регионального отделения Общероссийской общественно-государственной организации «Добровольное общество содействия армии, авиации и флоту России» Курской области (сокращенно ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- «Работодатель», в лице начальника ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области Паниюкова Николая Александровича,
- Работники ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области (представитель от трудового коллектива ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области Петряева Е.А.)

1.4. Данный Договор распространяется на всех без исключения работников ПОУ ДПО КАШ РО ДОСААФ России Курской области. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон, не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на три года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий срок автоматически.

1.14. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок доводится до сведения всех работников организации и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работникам организации.

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

2.3. В договоре так же воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1 Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности

работника отработать в данном учреждении после обучения не менее 3 лет, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

При приеме на работу испытание устанавливается для лиц указанных в статье 70 Трудового Кодекса.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а так же настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

3.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 151 ТК РФ.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73,162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового

распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ),
- истечение срока трудового договора (пункт 2 статья 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения,
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ),
- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ),
- расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (статья 83 ТК РФ),
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (пункт 5, статья 77 ТК РФ),
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчиненности) организации либо её реорганизацией, изменении типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ),
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (статья 74 ТК РФ),
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (статья 73 ТК РФ),
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть 1 статьи 72.1 ТК РФ),
- нарушение установленных Трудовым Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4. УСТАВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками организации своих обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности деятельности коллектива ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области по выполнению задач, определенных Уставом, при сохранении рабочих мест и повышения материального благополучия каждого работающего.

4.2. Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.2.1. Обеспечить организационную и хозяйственно-экономическую деятельность организации:

- для предотвращения преждевременного износа и поломки учебных транспортных

средств обеспечить своевременное прохождение тех.осмотров и ремонтов,
- исключить потери рабочего времени и простои преподавателей и мастеров
производственного обучения вожждению,
- для успешного прохождения учебного процесса, обязуется обеспечить работников
необходимыми средствами труда (инвентарь, канц.товары, аптечки, запчасти,
спец.литература и т.д.)

4.2.2. Обеспечить условия для выполнения планов:

- организационно-массовой работы;
- по подготовке специалистов по ВУС и кадров массовых технических профессий;
- проведения мероприятий по военно-патриотическому воспитанию граждан;
- развития технических и военно-прикладных видов спорта, технического творчества молодежи.

4.2.3. Полностью выполнять обязательства по заключенным трудовым договорам.

4.2.4. Решать с участием Совета трудового коллектива следующие вопросы:

- по ликвидации, реорганизации организации, сокращению численности штатов;
- по утверждению Положений «Об оплате труда», «О премировании», «Правил внутреннего трудового распорядка».

4.2.5. Увольнение работников по инициативе администрации осуществлять в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

4.3. Коллектив сотрудников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области обязуется:

- выполнять свои должностные обязанности добросовестно и качественно,
- осуществлять обслуживание обучающегося контингента на высоком уровне,
- принимать активное участие в благоустройстве организации,
- бережно относиться к вверенным им материальным ценностям, инвентарю и оборудованию,
- строго соблюдать трудовую и производственную дисциплину,
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке.

В случае невыполнения вышеперечисленных обстоятельств, работник несет ответственность, согласно Законодательства РФ и настоящего договора.

В случае грубого нарушения трудовой дисциплины и при наличии выговора, работник может быть полностью или частично лишен тех или иных социальных и других гарантий, предусмотренных настоящим договором, за исключением гарантий предусмотренных Законодательством РФ.

Работники признают свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничают с работодателем в их реализации.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

5.3. Работодатель обязуется:

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

5.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

5.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним 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).

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

5.3.5. 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.

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

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально- экономическое обоснование.

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на оставление работы при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ имеют:

- лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие инвалидов до 18 лет.

Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие родители - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, а так же несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

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 и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (ст. 178,180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансии.

6.3.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.3.4. Работодатель с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест с учетом выполнения уставных задач содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предлагает работникам, увольняемым по сокращению численности, любую имеющуюся работу в организации в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждаемым работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

7.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 92,94 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов

педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

7.4. Для работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

7.5. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

7.6. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 час.

Работникам, работающих в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем. Работавшим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые 3 часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва устанавливается не менее 1 часа. По заявлению работающей женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

7.7. В соответствии со ст. 95 ТК РФ накануне праздничных дней для работников продолжительность рабочего дня сокращается на час.

7.8. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида до 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

7.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет,

инвалидов, беременных женщины, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

7.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 123 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала с предоставлением заявления руководителю.

Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Продление, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Ежегодные основные оплачиваемые отпуска педагогическим работникам образовательных организаций ДОСААФ России предоставляются в соответствии со статьями 115,134,334 ТК РФ.

Главному бухгалтеру, бухгалтеру-кассиру за ненормированное рабочее время предоставляется дополнительно к основному отпуску 12 календарных дней.

7.13. Работодатель обязуется:

7.13.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дней;
- на похороны близких родственников - 3 дней;

7.14. Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работниками и работодателем в каждом конкретном случае.

7.15. Работодатель вправе за прогулы, появление на работе в нетрезвом виде принять следующие меры воздействия:

- переносить отпуск на зимний период в пределах рабочего года;
- лишать права на получение дополнительных льгот;

- лишать премий единовременного характера;
- полностью или частично лишать премий, выплачиваемых за период, в котором совершен проступок.

7.16. Работодатель вправе отстранить работника от работы в случае:

- не прохождения медицинского осмотра,
- не прохождения инструктажа по технике безопасности,
- появление на рабочем месте в нетрезвом состоянии.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Оплата труда работников учреждений определяется трудовыми договорами, заключенными между руководителем учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности учреждения и работников и в соответствии с Положением об оплате труда работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области.

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

8.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц, в кассе организации 10 и 25 числа каждого месяца.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

8.4. Стороны исходят из того, что:

Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов и включает в себя:

- повременно-премиальная оплата труда по должностям руководителей, специалистов и служащих,
- сдельная оплата труда для педагогических работников,
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

При отсутствии или недостатке на выплату заработной платы соответствующих финансовых средств, руководитель учреждения обязан работников административно-управленческого аппарата (в том числе и руководителя), обеспечивающего персонала учреждения своевременно перевести на получение ими заработной платы в размере МРОТ, приостановить (отменить) выплаты стимулирующего характера. Размер МРОТ в ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области определяется согласно Федерального законодательства. В минимальную заработную плату включаются все доплаты и надбавки.

8.5. 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,
- при сдельной оплате труда, размер заработка определяется исходя из фактически отработанного времени.

оплачиваются

8.6. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, устанавливаются выплаты в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ:

- Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливается начальником по соглашению сторон, но не более 50 % от оклада временно отсутствующего работника.

- Доплата за работу в ночное время производится тем работникам учреждения, которым основное время работы, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией работника, установлено в промежутке от 6 часов утра до 10 часов вечера.

Доплата за работу в ночное время этим работникам учреждения производится за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. *с 22.00 до 6.00*

Размер доплаты - 20 процентов за работу в ночное время работы работника.

- 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.

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

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

В целях поощрения за выполненную работу в НОУ ДПО Курчатовской автошколе ДОСААФ России в пределах фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера:

по должностям руководителей, специалистов и служащих повышающие коэффициенты к окладу, в том числе:

- * персональный повышающий коэффициент,
- * надбавка за интенсивность и расширенный объем работ,
- * повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж (выслуга лет) в организациях ДОСААФ России,
- * премии за выполнение особо важных и ответственных работ,
- * премии по итогам работы (за месяц, квартал, год),

для педагогических работников:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ,
- единовременные премии.
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж (выслуга лет) в организациях ДОСААФ России,

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен по должностям руководителей, специалистов и служащих ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы может производиться за:

- интенсивность и напряженность работы, связанной со спецификой контингента и большим разнообразием образовательных программ;
- непосредственное участие в выполнении государственных контрактов по подготовке граждан Российской Федерации по военно-учетным специальностям, реализации федеральных, региональных и муниципальных целевых программ;
- особый режим работы;
- высокое качество выполняемой работы;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Надбавка за расширенный объем работ может производиться за:

- расширение зон обслуживания;
- увеличение объема работы.

Надбавки устанавливаются приказом руководителя учреждения.

Размер надбавок устанавливается в процентном отношении к окладу.

Максимальный размер выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемой работы, за расширенный объем работы не может превышать 50 процентов должностного оклада (ставки).

Надбавка решением руководителя учреждения может быть отменена (снижена) при ухудшении финансово-экономического положения организации.

Выплаты стимулирующего характера производятся на основании Положения об оплате труда работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж (выслугу лет) устанавливаются работникам учреждения в зависимости от стажа работы в организациях ДОСААФ в следующих размерах:

- 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 свыше 10 лет – 0,3 (30%);

В стаж работы, дающей право на установление ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы в организациях ДОСААФ России, а так же организациях - правопреемниках, включаются все периоды работы в организациях ДОСААФ России, за исключением периодов работы до увольнения с работы за виновные действия. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на установление данной надбавки, суммируются.

(Приложение 2 к приказу Председателя ДОСААФ России от 28.12.2011 г. № 192).

Применение повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж (выслуга

лет) в организациях ДОСААФ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Решение об установлении и размерах стимулирующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом личного вклада работника, при устойчивом, стабильном финансово – экономическом положении, при отсутствии кредиторской задолженности, при наличии свободных денежных средств в организации.

8.8. Порядок и условия выплаты премий:

* премии за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения особо важных и ответственных работ.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые при: - подготовке объектов к учебному году, - устранение последствий аварий, - подготовке и проведении российских, региональных и муниципальных мероприятий военно-патриотического, научно-методического, социально-культурного и иного характера, а так же смотров, конкурсов, фестивалей. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных мероприятий осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда и не более одного должностного оклада (ставки).

* премии по итогам работы

- ежемесячная премия – может выплачиваться всем работникам в пределах фонда оплаты труда. Размер премий – до 100 % должностного оклада (ставки, тарифа) работника учреждения.

Ежемесячная премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя учреждения;

- квартальная премия – может выплачиваться работникам учреждения по итогам их персональной работы за квартал. Размер квартальной премии до 100 % должностного оклада (ставки) работника учреждения.

Квартальная премия выплачивается работникам на основании приказа руководителя учреждения;

- премия по итогам года - выплачивается за добросовестное выполнение должностных (трудовых) обязанностей по итогам календарного года (далее – годовая премия).

Годовая премия выплачивается в целях обеспечения материальной заинтересованности работников учреждения в своевременном и качественном выполнении своих должностных (трудовых) обязанностей, повышении ответственности за порученный участок работ.

Годовая премия выплачивается в размере до одного месячного оклада (ставки, тарифа), фактически установленных работнику учреждения по занимаемой должности (профессии) на 01 декабря календарного года, за который производится выплата годовой премии, а уволенным в течение года – на день увольнения.

Право на получение годовой премии имеют все работники учреждения, содержащиеся по утвержденному штатному расписанию (штатам) учреждения, в том числе принятые на работу на условиях совместительства.

Работникам, проработавшим неполный календарный год, годовая премия выплачивается пропорционально отработанному времени в году увольнения (приема). При этом размер годовой премии исчисляется путем деления полной суммы годовой премии за год на количество календарных дней в этом году и умножения на количество календарных дней периода работы в этом же году.

Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а так же работающим неполное рабочее время, размер годовой премии устанавливается исходя из должностных окладов (ставок), исчисленных пропорционально

отработанному рабочему времени, за которое выплачивается годовая премия. Годовая премия выплачивается в течение первого квартала года, следующего за истекшим календарным годом.

Годовая премия выплачивается работникам учреждения на основании приказа руководителя учреждения, при устойчивом, стабильном финансово-экономическом положении организации, отсутствии кредиторской задолженности, при наличии денежных средств, а руководителю – на основании приказа Председателя Регионального Отделения ДОСААФ России Курской области.

Руководитель учреждения имеет право лишать работников месячной, квартальной, годовой премий за ненадлежащее исполнение должностных (трудовых) обязанностей в случаях, предусмотренных коллективным договором, локальными нормативными актами, Положением о премировании работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области.

Конкретные размеры премий определяются в соответствии с личным вкладом каждого работника учреждения в выполнении задач, стоящих перед учреждением, в пределах средств, предусматриваемых на эти цели фондом оплаты труда.

* единовременное премирование – работников учреждения может осуществляться по следующим основаниям:

- за выполнение особо ответственных поручений и специальных заданий – в размере установленном начальником учреждения;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса и уставной деятельностью учреждения – в размере до одного должностного оклада (ставки);
- премиальные выплаты по выпуску групп – *преподавателям* – за сдачу экзаменов по ПДД с первого раза (не менее 90% от группы) – от 60 до 80 рублей за каждого обучающегося, сдавшего экзамен с первого раза, - *мастерам производственного обучения* – за сдачу экзаменов по вождению с первого раза в МЭО ГАИ (не менее 90% от группы) от 150 до 250 рублей за каждого обучающегося, сдавшего экзамен с первого раза;
- в связи с юбилейными датами (30, 40, 50, 55, 60, 65 – летием со дня рождения) в размере до двух должностных окладов (ставок);
- в связи с уходом работника на пенсию – до одного должностного оклада (ставки);
- по случаю государственных праздников – до 1000 рублей,
- по случаю профессиональных праздников – до 1000 рублей.

Единовременное премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется на основании приказа начальника ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области при наличии и за счет собственных средств, в пределах фонда оплаты труда.

Основания, в связи с которыми премия уменьшается или не выплачивается полностью или частично:

- работники допустившие прогул без уважительных причин или появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения – лишаются премии полностью;
- при наличии строго выговора – лишаются премии полностью;
- за допущенное дорожно-транспортного нарушения по вине мастера производственного обучения – лишаются премии полностью;
- за неисполнение трудовых (должностных) обязанностей, наличия недостатков и упущений в работе, за систематические опоздания на рабочее место, за несоблюдение служебной тайны, разглашение конфиденциальной информации, за грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности, за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или материальные

ценности, за грубое, несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя организации, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов, за использование учебной техники в личных целях, без разрешения руководства, небрежное отношение к закрепленной за работником технике, повлекшее выход ее из строя - лишаются премии полностью или частично. Руководство ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области оставляет за собой право применения к нарушителям трудовой и производственной дисциплины положений трудового законодательства РФ - вплоть до увольнения работника. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется начальником, заместителем начальника по УПЧ и представителями трудового коллектива ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области. Премия не начисляется за тот расчетный период, в котором имело место быть.

При отсутствии или недостатке на выплату заработной платы соответствующих финансовых средств, а так же при наличии кредиторской задолженности, руководитель организации может приостановить (отменить) начисление и выплату премии.

Порядок расчета премии в зависимости от показателей премирования для всех категорий работников образовательного учреждения определяется Положением о премировании и материальном стимулировании.

8.9. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска, за дни командировки, учитывается средняя заработная плата за 12 календарных месяцев, предшествующих этому.

8.10. В ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области может выплачиваться материальная помощь, при устойчивом, стабильном финансово – экономическом положении, при отсутствии кредиторской задолженности, при наличии свободных денежных средств в организации, а именно:

8.10.1. Ежегодная материальная помощь в размере до двух должностных окладов;

8.10.2. Единовременная материальная помощь в случае:

- смерти работника в период его трудовых правоотношений – в размере среднемесячного заработка;
- смерти близких родственников работника (родители и дети работника, муж (жена)) – до 10000 рублей;
- при рождении ребенка – до 10000 рублей;
- при вступлении в брак – до 10000 рублей.

8.11. Работнику учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях заболевания или тяжелого материального положения, а так же при возникновении других чрезвычайных ситуаций и уважительных причин - в размере установленном начальником учреждения.

8.12. Все выплаты, надбавки, доплаты устанавливаются работникам ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области в пределах фонда оплаты труда и при устойчивом, стабильном финансово – экономическом положении, при отсутствии кредиторской задолженности, при наличии свободных денежных средств в организации.

Решение о конкретных размерах принимает Работодатель в лице начальника Школы.

8.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

9. ОХРАНА ТРУДА

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

- Выполнить комплекс организационных, технических мероприятий по охране труда, в том числе провести аттестацию рабочих мест по условиям труда.
- Обеспечить безопасность работников учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов, информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
- Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
- Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а так же за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
- По согласованию с представителем работников выдавать своевременно и бесплатно отдельной категории рабочих специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.
- По каждому случаю получения работником травмы на рабочем месте, а также при исполнении служебных обязанностей проводить служебное расследование с информированием инспекции по труду.
- Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- Для обеспечения нормальных условий труда и отдыха определить в некоторых кабинетах отдельные места, оборудованные бытовой техникой (микроволновые печи, электрочайники, холодильники).

9.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными актами требования в области охраны труда, в том числе:

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

9.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Учреждение несет ответственность за вред причиненный здоровью работников, увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

9.4. В ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области назначается ответственный за соблюдение правил по охране труда.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

- Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:
 - Неукоснительно выполнять требования по вопросам пенсионного и социального страхования работников;
 - Стороны договорились, что работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:
 - При направлении в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, проживанию по фактическим затратам, на основании представленных документов, суточные;
 - При исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - При совмещении работы с обучением;
 - При вынужденном прекращении работы не по вине работника;
 - В других случаях, предусмотренных законодательством РФ.
 - В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту (за исключением несчастного случая в состоянии алкогольного или наркотического опьянения), семье умершего выплачивается единовременное пособие в размере одного должностного оклада (ставка) умершего работника и компенсируются расходы на погребение.
- Работнику учреждения может быть оказана единовременная материальная помощь в случаях заболевания или тяжелого материального положения, а так же при возникновении других чрезвычайных ситуаций и уважительных причин.
 - Работникам, а именно начальнику Школы, заместителям начальника Школы, главному бухгалтеру, механику, водителю легкового автомобиля, гарантируется ежемесячная компенсация расходов связанных с затратами на служебную мобильную связь.
 - Работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.
 - В качестве оказания помощи работнику один раз в год бесплатно выделяется автомобиль для решения личных вопросов (ГСМ за счет работника).
 - Обеспечивать защиту персональных данных работников.

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

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- предоставлять Представителям работников, возможность проведения собраний, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Безвозмездно выделять для этой цели помещение;
- предоставлять Представителям работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора;

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и работников.
- Все изменения и дополнения коллективного договора оформляются в виде приложений к данному коллективному договору и регистрируются в установленном порядке.
- При обнаружении одной из сторон нарушений условий коллективного договора в письменной форме направляются представлению лицам, подписавшим данный договор. Стороны обязаны в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.
- Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а так же виновные в нарушении и невыполнении условий данного коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для заключения коллективного договора и осуществлении контроля несут ответственность в соответствии действующим законодательством.

от Работодателя:

от Работников:

Начальник ПОУ КАШ РО ДОСААФ
России Курской области



Иванюков Н.А.

Е.А. Петряева

Е.А. Петряева

Коллективный договор зарегистрирован в Комитете по труду и занятости населения Курской области

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ № 784 от 21.05.2016 г.

Инспектор по кадрам
ПОУ КАШ РО ДОСААФ России
Курской области

 Е.А. Петряева

22

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1, 2, 3

К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2016 – 2018г.г.

«УТВЕРЖДАЮ»

НАЧАЛЬНИК ПОУ «КУРЧАТОВСКАЯ
АВТОМОБИЛЬНАЯ ШКОЛА» РО ДОСААФ
РОССИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Н.А. ПАНИОКОВ



**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕМИРОВАНИИ
РАБОТНИКОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ «КУРЧАТОВСКАЯ АВТОМОБИЛЬНАЯ ШКОЛА»
РО ДОСААФ РОССИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(ПОУ КАШ РО ДОСААФ РОССИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ)**

на 2016-2018гг.

307251, г. Курчатов, Курская область,
ул. Молодежная, (Тарасовская школа)
ИНН 4634004348

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

2016-2018 г.г.

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 22 и 191 Трудового Кодекса и статьей 255 Налогового Кодекса Российской Федерации, коллективным договором ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области и вводится в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, специалистов, служащих и обслуживающего персонала ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области города Курчатова Курской области.

1.2. Положение разработано с установлением прямой зависимости размера премии от величины личного вклада работников в обеспечение выполнения производственных и финансовых планов, улучшения экономических показателей работы, учебной, военно-патриотической и спортивной работы с молодежью.

1.3. Данное положение о премировании сотрудников устанавливает показатели премирования, порядок расчетов и выплат премий.

**2. ПОКАЗАТЕЛИ, УСЛОВИЯ, РАЗМЕРЫ
И ПЕРЕЧЕНЬ ПРЕМИРУЕМЫХ РАБОТНИКОВ**

Премирование работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области производится за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности.

При премировании по итогам работы (за месяц, за квартал, за год) учитывается:

1. Выполнение плана по доходам и прибыли.
2. Выполнение плановых заданий по подготовке специалистов массовых профессий.
3. Качественная подготовка специалистов ВУС и кадров массово-технических специальностей.
4. Достижение высоких результатов в работе в соответствующий период, инициатива, применение в работе современных форм и методов организации труда.
5. За развитие массовости, технических и военно-прикладных видов спорта.

ПОКАЗАТЕЛИ И УСЛОВИЯ ПРЕМИРОВАНИЯ:

№ п/п	Наименование должности	Показатели и условия премирования	%% премирования от заработной платы
1.	Заместитель начальника по УПЧ	- Своевременное и качественное выполнение учебной и плановой программы обучения; Выполнение плана по доходам и прибыли.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)
2.	Главный бухгалтер	- Выполнение плана по доходам и прибыли. – За производственные результаты работы.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)
3.	Инспектор ОК,	- Правильное оформление документации о приеме, переводе, увольнении, оформлении приказов, договоров и прочих кадровых документов,	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)

		- Выполнение плана по доходам и прибыли.	
4.	Бухгалтер - кассир	- Выполнение плана по подготовке кадров массовых профессий; - Выполнение плана по доходам и прибыли, - Правильное оформление первичной документации, сохранность денежных и материальных ценностей.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)
5.	Преподаватель	- Своевременное и качественное выполнение учебной программы в полном объеме. - Представление на экзамен не менее 98% обучающихся в группе и от них: - сдача экзамена по ПДД с первого раза в МЭО ГАИ не менее 90% от представленных на экзамены. - Исправное содержание закрепленных классов и качественное ведение предусмотренной документации.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки); по выпуску группы – от 60 до 80 руб. за каждого обучающегося, сдавшего экзамен с первого раза
6.	Мастер ПОВ	- Своевременное выполнение плановой программы обучения в полном объеме. - Сдача экзамена в МЭО ГАИ с первого раза не менее 90%, допущенных к экзамену по вождению. - Иногородних и лиц, не достигших совершеннолетия считать, как сдавших экзамен с первого раза. - Исправное содержание закрепленной учебной техники и качественное ведение предусмотренной документации.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки); по выпуску группы – от 150 до 250 руб. за каждого обучающегося, сдавшего экзамен с первого раза
	Уборщик помещений	- Выполнение плана по подготовке кадров массовых профессий; - Выполнение плана по доходам и прибыли. – Соблюдение санитарно – технических норм, своевременную и качественную уборку и чистоту закрепленных помещений. Исправное состояние инвентаря.	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)
	Сторож	- Обеспечение сохранности товарно-материальных ценностей. - Выполнение плана по подготовке кадров массовых профессий; - Выполнение плана по доходам и прибыли	за месяц, за квартал, за год - до 100% должностного оклада (ставки)

**3. ПОРЯДОК НАЧИСЛЕНИЯ, УТВЕРЖДЕНИЯ
И ВЫПЛАТЫ ПРЕМИИ:**

3.1. Премия начисляется за счет и в пределах фонда оплаты труда при устойчивом, стабильном финансово – экономическом состоянии организации, при отсутствии кредиторской задолженности, а так же при наличии в организации свободных денежных средств.

3.2. Премия выплачивается всем работникам учреждения по итогам работы за месяц, за квартал, за год в размерах предусмотренных настоящим Положением. Основанием для начисления премии являются приказ руководителя учреждения на основании представленных данных бухгалтерского отчета и оперативного учета.

3.3. Премия начисляется за фактически отработанное время за месяц, за квартал, за год без учета доплат и надбавок за выслугу лет.

3.4. Решение об установлении и размерах премии принимается руководителем образовательной организации ДОСААФ России по подчиненности:
в отношении начальника ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области - Председателем Регионального отделения ДОСААФ России Курской области;
- в отношении работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области – начальником ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области, персонально в отношении конкретного работника.

3.5. Выплата премий производится вместе с заработной платой за месяц, следующий за месяцем достижения премиальных показателей.

3.6. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором было совершено нарушение трудовой и (или) производственной дисциплины в работе.
В тех случаях, когда производится полное или частичное лишение премии отдельных работников, руководителем организации издается приказ с обязательным указанием причины лишения.

3.7. Работникам, проработавшим неполный месяц, квартал, год, в связи с призывом в армию, поступлением в высшее учебное заведение, выходом на пенсию, увольнением по сокращению штатов, уходом в декретный отпуск и по другим уважительным причинам, выплата производится за фактически отработанное время.
При этом размер премии исчисляется путем деления полной суммой премии за месяц, за квартал, за год на количество календарных дней в этом периоде и умножения на количество календарных дней работы в этом периоде.
Работникам, принятым на работу на условиях совместительства, а так же работающим неполное рабочее время, размер премии за месяц, за квартал, за год устанавливается исходя из должностных окладов, ставок, тарифов, исчисленных пропорционально отработанному рабочему времени, за которое выплачивается премия.

3.8. Работникам учреждения может выплачиваться единовременные премии по следующим основаниям:
- за выполнение особо ответственных поручений и специальных заданий – в размере установленным начальником учреждения;
- за качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса и уставной деятельностью учреждения – в размере до одного должностного оклада (ставки, тарифа);
- в связи с юбилейными датами (30, 40, 50, 55, 60, 65-летием со дня рождения) - в размере до двух должностных окладов (ставок);
- в связи с уходом работника учреждения на пенсию – в размере до одного должностного

оклада (ставки, тарифа);

- по случаю государственных праздников – в размере до 1000 рублей;
- по случаю профессиональных праздников - в размере до 1000 рублей.

Единовременное премирование по вышеуказанным основаниям осуществляется на основании приказа руководителя ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области при наличии и за счет собственных средств в пределах фонда оплаты труда.

3.9. При отсутствии или недостатке на выплату заработной платы соответствующих финансовых средств, руководитель организации может приостановить (отменить) выплату премии.

4. ПЕРЕЧЕНЬ НАРУШЕНИЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ УПУЩЕНИЙ, В СВЯЗИ С КОТОРЫМИ ПРЕМИЯ УМЕНЬШАЕТСЯ ИЛИ НЕ ВЫПЛАЧИВАЕТСЯ ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО:

Устанавливаются следующие причины (основания), при наличии которых премия не начисляется и не выплачивается работникам полностью или частично:

- 4.1. Работники, допустившие прогул без уважительной причины или появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического и иного опьянения – ЛИШАЮТСЯ ПРЕМИИ ПОЛНОСТЬЮ.
- 4.2. При наличии строгого выговора - ЛИШАЮТСЯ ПРЕМИИ ПОЛНОСТЬЮ.
- 4.3. За допущение дорожно-транспортного происшествия по вине мастера производственного обучения вождению – ЛИШАЮТСЯ ПОЛНОСТЬЮ.
- 4.4. ПОЛНОСТЬЮ ИЛИ ЧАСТИЧНО ЛИШАЮТСЯ ПРЕМИИ РАБОТНИКИ:
- за неисполнение трудовых (должностных) обязанностей, наличия недостатков и упущений в работе;
 - за систематические опоздания на рабочее место;
 - за несоблюдение служебной тайны, разглашение конфиденциальной информации;
 - за грубое нарушение работником требований по охране труда, производственной санитарии и пожарной безопасности;
 - за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарно-материальные ценности;
 - за грубое несвоевременное или некачественное исполнение распоряжений руководителя организации, приказов по организации и других организационно-распорядительных документов,
 - за использование учебного автомобиля в личных целях, без разрешения руководства, небрежное отношение к закрепленной технике, повлекшее выход ее из строя.
- 4.5. Администрация ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области оставляет за собой право применения к нарушителям трудовой и производственной дисциплины положений трудового законодательства РФ – вплоть до увольнения.
- 4.6. Тяжесть совершенного работником правонарушения определяется начальником, заместителем начальника по УПЧ и представителями трудового коллектива ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области.
7. Премия не начисляется за тот расчетный период, в котором имело место основание, указанное в разделе 4 настоящего Положения.

27

5. ОСОБЫЕ УСЛОВИЯ

Настоящее положение действует с «01» апреля 2016 г.
Изменения в Положения и дополнения могут быть внесены руководством ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области по согласию с трудовым коллективом в установленном действующим Законодательством порядке.

От «Работодателя»:
Начальник ПОУ КАШ РО ДОСААФ
России Курской области



Н.А. Панюков

Представитель от Коллектива ПОУ КАШ
РО ДОСААФ России Курской области

Петряева Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

2016-2018 г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О ПОРЯДКЕ НАЧИСЛЕНИЯ НАДБАВОК ЗА СТАЖ РАБОТЫ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«КУРЧАТОВСКАЯ АВТОМОБИЛЬНАЯ ШКОЛА»
РО ДОСААФ РОССИИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
(ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области)
2016-2019 г.г.**

На основании Приложения № 2 к Приказу Председателя ДОСААФ России от 28 декабря 2011 года № 192 «О порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы на предприятиях (организациях) ДОСААФ России» установить следующие размеры надбавок:

Стаж работы	Размер надбавки в % к окладу
От 1 года до 3 лет	5,0
От 3 лет до 5 лет	10,0
От 5 лет до 10 лет	20,0
От 10 лет и свыше	30,0

В стаж работы, дающий право на установление ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за стаж работы на предприятиях (организациях) ДОСААФ России, а также организациях – правопреемниках, включаются все периоды работы в организациях ДОСААФ России, за исключением периодов работы до увольнения с работы за виновные действия. Периоды работы, включаемые в стаж работы, дающей право на установлении данной надбавки, суммируются.

Надбавки за стаж работы начисляются, исходя из должностного оклада (тарифной ставки) работника, без учета доплат и надбавок, и выплачивается ежемесячно, одновременно с заработной платой.

Ежемесячная надбавка за стаж работы учитывается во всех случаях начисления среднего заработка.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа начальника ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области.

От «Работодателя»:
Начальник ПОУ КАШ РО ДОСААФ
России Курской области



Н.А. Пашков

Представитель от Коллектива ПОУ КАШ
РО ДОСААФ России Курской области

Петряева Е.А.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

2016-2018 г.г.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

1. Продолжительность рабочего времени работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области составляет 40 часов в неделю.

Для педагогических Работников ПОУ КАШ РО ДОСААФ России Курской области устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы – 8.00, время окончания работы – 17.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 1 час.

Для мастеров производственного обучения:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 7 часов 20 минут;
- время начало работы – 8:40
- подготовка мастера производственного обучения к выезду и медицинский осмотр – с 8.40 до 9.00;
- начало учебных занятий по вождению автомобиля – с 9.00 до 12.00;
- перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 13.00 продолжительностью 1 час;
- учебные занятия по вождению автомобиля – с 13.00 до 17.00.

Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

2. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их просьбе следующим категориям Работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

3. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

Если Работник по основному месту работы свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. Продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

4. Для всех категорий Работников продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5. Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- при необходимости выполнить сверхурочную работу;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя, за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Работодатель обязан получить письменное согласие Работника на привлечение его сверхурочной работе. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.

6. Для отдельных категорий работников может устанавливаться сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, определяется графиком сменности, утверждаемым Работодателем с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

Работники чередуются по сменам равномерно.

7. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

8. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

9. Работникам предоставляется следующее время отдыха:

- перерыв для отдыха и питания - с 12.00 до 13.00, продолжительностью один час в течение рабочего дня;
- два выходных дня – суббота, воскресенье;
- нерабочие праздничные дни:
 - 1,2,3,4 и 5 января – Новогодние каникулы,
 - 7 января – Рождество Христово,
 - 23 февраля – День защитника Отечества,
 - 8 марта – Международный женский день,
 - 1 мая – Праздник Весны и Труда,
 - 9 мая – День Победы,
 - 12 июня – День России,
 - 4 ноября – День народного единства;
- ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

10. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии со статьями 115, 134, 334 Трудового кодекса РФ; главному бухгалтеру и бухгалтеру-кассиру за ненормированное рабочее время предоставляется дополнительно к ежегодному основному оплачиваемому отпуску 12 календарных дней.

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

11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

12. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Отзыв из отпуска допускается только с его согласия.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется Работникам только по их заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению Работника и Работодателя.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

От «Работодателя»:
Начальник ПОУ КАШ РО ДОСААФ
России Курской области



А.Панюков

Представитель от Коллектива ПОУ КАШ
РО ДОСААФ России Курской области _____ Петряева Е.А.

Пролито, пронумеровано и скреплено печатью

37/2009 от 27.08.11

Начальник ПОУ «Куряттовская автошкола»

РО ДЮСААФ России Курской области

Н.А. Панюков



[Handwritten signature]

50

18