

УТВЕРЖДЕН  
на собрании трудового коллектива  
" 3 " марта 2021 года  
Протокол № 1

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**между администрацией и трудовым коллективом ВОО СКВО – МСОО**  
**на 2021-2024 г.г.**

**г. Ростов на Дону**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Администрация Военно-охотничьего общества СКВО – МСОО, в лице председателя совета ВОО СКВО – МСОО Фирюлина А.В.;
- работники ВОО СКВО – МСОО, в лице представителя трудового коллектива – Илларионова Н.А.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Предметом настоящего договора являются, преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством, взаимные обязательства работников и работодателя по следующим вопросам:

- формы, системы и размера оплаты труда;
- выплаты пособий, компенсаций;
- регулирования оплаты труда с учетом роста цен и уровня инфляции;
- занятости, повышения квалификации, условий увольнения работников;
- рабочего времени и времени отдыха, с учетом предоставления и продолжительности дополнительных отпусков;
- улучшения условий и охраны труда работников;
- контроля за выполнением коллективного договора, внесения изменений и дополнений, ответственности сторон, обеспечения условий деятельности представителей работников;
- отказа от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор составлен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "О коллективных договорах и соглашениях". Действует с момента подписания в течение трех лет и распространяется на всех работников ВОО СКВО – МСОО.

1.5. Администрация ВОО СКВО признает представителя трудового коллектива, поручившего ему представлять свои интересы, и обязуется строго выполнять положения трудового Законодательства и настоящего коллективного договора.

1.6. Главной целью настоящего договора является повышение эффективности работы трудового коллектива, выполнение стоящих перед ними задач и создания условий для удовлетворения потребности и улучшения условий жизни.

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ И УСЛОВИЯ ТРУДА**

2.1. Конкретные условия труда, порядок оформления приема и увольнения работников, основные права, обязанности сторон, режим работы,

время отдыха, меры поощрений и взысканий и другие вопросы организации труда определяются Правилами внутреннего трудового распорядка ВОО СКВО в Приложении №1 к Коллективному договору.

2.2. Трудовые отношения оформляются при поступлении на работу с обязательным письменным заключением трудового договора. Перезаключение договора может осуществляться только в случае перехода работника, с его согласия, на новую должность с изменением профиля работы по другой специальности.

2.3. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. В остальных случаях подготовки и переподготовки работников работодатель руководствуется Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.4. Срочные трудовые договоры заключаются при поступлении на работу только в предусмотренных ТК РФ случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, если иное не предусмотрено ТК и иными федеральными законами.

2.5. Стороны, подписавшие трудовой договор, обязуются строго и точно выполнять условия договора, менять их в соответствии с Трудовым законодательством и по обоюдному согласию.

Ни одна из сторон не вправе требовать от другой выполнения условий, не предусмотренных трудовым договором.

2.6. Все документы, предусматривающие изменения условий труда, реорганизацию или ликвидацию ВОО СКВО-МСОО, или отдельных служб, сокращение численности или штатов, до начала их исполнения доводятся до сведения трудового коллектива.

Разработка мероприятий по их выполнению производится при участии представителей трудового коллектива.

2.7. При сокращении штатов или численности преимущественное право оставления на работе дополнительно к лицам определенным ст. 170 ТК РФ имеют:

- лица предпенсионного возраста (5 и менее лет до пенсии);
- лица, проработавшие в ВОО СКВО 15 и более лет.

При отсутствии возможности оставления их на работе администрация оказывает содействие в устройстве на работу.

2.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов или численности, предоставляется время для поиска нового места работы.

2.9. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в случае открытия вакансий. Для чего они вправе оставить соответствующее заявление.

2.10. Увольнение работников по инициативе администрации в соответствии с п. 2 (сокращения численности или штата работников организации), с подпунктом б) (недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) пункта 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе), статьи 81 и статьи 374 ТК РФ производится по согласованию с представителями трудового коллектива.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА и ОТПУСКА**

3.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 к Коллективному договору) при этом:

3.1.1. Продолжительность рабочего времени не должна быть выше установленной Законодательством.

3.1.2. При наличии письменных заявлений может быть установлен скользящий график работы.

3.1.3. В структурных подразделениях, на объектах, где по условиям производства необходима непрерывная работа, устанавливаются графики сменности по каждому объекту. При этом продолжительность смены не должна превышать 12 часов (для автостоянки, администраторов-горничных - не более 24 часов).

3.1.4. В случае необходимости для решения неотложных вопросов в предвыходные, выходные и предпраздничные дни, работники могут привлекаться к дежурству. Компенсация за дежурство осуществляется по согласованию с работниками (предоставление выходных или оплатой в двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ).

3.2. Отпуска, с учётом пожелания работников, предоставляются по графику, согласованному с администрацией, продолжительностью 28 календарных дней.

3.2.1. По согласованию с администрацией ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, одна из которых должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.3. Дополнительно к случаям, указанным в ст. 124 ТК РФ отпуск может быть перенесен с учетом производственных возможностей по заявлению работника:

3.3.1. При предоставлении отпуска одному из супругов по его месту работы.

3.3.2. При предоставлении работнику путевки на санаторно-курортное лечение или отдых.

3.3.3. При несчастных случаях в семье, болезни сотрудника или его близких родственников.

3.4. Дополнительно к случаям, указанным в ст. 125 ТК РФ, не допускается отзыв из отпуска работника, находящегося на санаторно-курортном лечении или в организованном отдыхе (дом или пансионат отдыха, турбаза и др.).

3.5. При наличии производственных возможностей, дополнительно к случаям, перечисленным в ст. 128 ТК РФ, могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения заработной платы:

- работникам, имеющим садовые и огородные участки – до 4 дней в год;
- при регистрации ребенка – до 2 дней;
- в связи со свадьбой самого работника – до 5 дней;
- в связи со свадьбой детей – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 4 дней;
- в связи со смертью родных и близких – до 5 дней.

#### 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Оплата труда работников производится согласно штатному расписанию (Приложение №2 к Коллективному договору) с соответствующими доплатами и надбавками, установленными Федеральными Законами и Постановлениями Правительства РФ.

4.2. Заработная плата выплачивается:

- 10-го числа каждого месяца за прошедший месяц;
- 25-го числа – аванс, который может быть перенесен на основании приказа на другой день месяца.

4.2.1. При совмещении профессий (должностей) и исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы производятся доплаты:

а) однотипных (равнозначных) профессий (должностей) до 50% должностного оклада совмещаемой должности;

б) в остальных случаях до 70% должностного оклада совмещаемой должности.

в) при исполнении руководителями структурных подразделений должностных обязанностей временно отсутствующих работников доплата не производится

4.3. Не реже одного раза в год рассматривать вопрос о возможности повышения размера заработной платы с учётом пункта 1.3. общего положения.

4.3.1. Изменения в условиях оплаты и нормирования труда доводить приказом до работников ВОО СКВО – МСОО.

Нормы труда могут устанавливаться работодателем по согласованию с работниками предприятия по мере совершенствования или внедрения новой техники и проведения организационных либо других мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

4.3.2. Работу в выходной и нерабочий праздничный день, в соответствии со ст. 153 ТК РФ, оплачивать не менее чем в двойном размере.

По желанию работников, работавших в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.4. Другие компенсационные выплаты, виды материальной помощи при наличии свободных средств.

4.4.1. При выдаче заработной платы каждому работнику выдается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы за месяц, размеров и оснований произведенных удержаний и общей суммы подлежащей выдаче на руки.

4.4.2. Не могут производиться удержания из заработной платы, кроме случаев, предусмотренных ст. 137 ТК РФ "ограничение удержаний из заработной платы". Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными Федеральными законами.

4.4.3. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения не отработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья статьи 157).

4.8. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, удержания за не отработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, указанным в пунктах 1,2, 3, 4 статьи 81, пунктах 1,2,5,6 и 7 статьи 83 Трудового Кодекса.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ**

Обеспечение здоровых и безопасных условий труда работников является обязанностью администрации ВОО СКВО. Она несет ответственность (ст. 212 ТК РФ и ст. 527 ТК РФ об административных нарушениях) и обязуется:

5.1. Ежегодно разрабатывать (корректировать) и утверждать годовые планы по улучшению условий, охраны труда и санаторно-оздоровительных мероприятий приложения №4 к Коллективному договору.

5.2. Ежегодно производить анализ производственного травматизма, подводить итоги выполнения соглашения и положений Коллективного договора по охране труда.

5.3. Ежегодно, до 1 октября выполнять все мероприятия по подготовке к работе в осенне-зимний период.

5.3.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях (уборщик территории, техник оператор, механик метательных машинок, дежурный по технической территории) предоставляются специальные перерывы для обогрева, которые включаются в рабочее время и устанавливаются правилами внутреннего распорядка.

5.4. Предоставлять все предусмотренные Законодательством средства по защите здоровья работников и проводить все мероприятия по вопросам охраны труда (инструктаж, обучение безопасным методам работы).

5.4.1. Всем работникам ежегодно обеспечивать прохождение диспансеризации за счёт средств предприятия, для чего заключить договор с лечебным учреждением. Контроль за исполнением которого возложить на инженера МТО.

5.5. Создать комиссию по охране труда, утвердить установленным порядком Положение о комиссии и обеспечивать ее работу.

5.6. Организовывать совместно с представителем трудового коллектива взаимодействие с местными органами социального страхования по обеспечению работников и членов их семей путевками на санаторно-курортное лечение за счет фондов социального страхования.

5.7. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере 0,2% суммы оказанных услуг структурных подразделений ВОО СКВО (приложение №4).

5.8. Комиссии по охране труда контролировать прохождение обязательного медицинского обследования при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров отдельных категорий работников, согласно приложения №5.

5.9. Обеспечить все предусмотренные Законодательством РФ гарантии и льготы по охране труда и сохранению здоровья работников.

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных разделом VII ст. 164, 165 ТК РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую

работу, по оплате труда и др.) работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными Федеральными законами.

При направлении работника в служебные командировки в зависимости от местности выполнения служебного задания работнику выплачивают:

- города Москва, Санкт-Петербург, республиканских, краевых и областных центрах - 1000 рублей в день; (700 руб.-предпринимательской деятельности, 300 руб. уставной деятельности)
- районных городах и центрах - 500 рублей в день;
- прочих населённых пунктах и в сельской местности - 400 рублей в день.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств ВОО СКВО. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

Для стимулирования труда работников при выполнении производственных показателей, оказание материальной помощи осуществляется:

Премирование по результатам календарного периода года, (квартала) согласно Положению о премировании в приложении № 3 к Коллективному договору.

Оказание материальной помощи за счет предпринимательской деятельности в размере пяти тысяч рублей:

- к юбилейным датам: 30,40,50,60,70 лет;
- при рождении ребенка;
- при смерти близких родственников (муж, жена, дети, отец, мать);
- при достижении пенсионного возраста;
- при госпитализации в лечебное учреждение;

- возмещение вреда, причиненного увечьем или иным повреждением здоровья;
- Награждение ценным подарком или денежным вознаграждением в дни Государственных праздников при наличии свободных средств:
  - Новый год ;
  - День Защитника Отечества;
  - День Международного женского дня 8 Марта;
  - День Победы в ВОВ 1941-1945 г.г.;

## **7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации общественного объединения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

7.2. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

7.3. Стороны несут ответственность за выполнение Коллективного договора в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется лицами предусмотренных законодательством и комиссией по подготовке и заключению Коллективного договора.

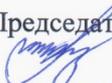
7.5. По итогам работы за год комиссия проверяет ход выполнения мероприятий коллективного договора. По данным проверки составляется акт который обсуждается на основании (конференции) трудового коллектива.

7.6. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению или изменению коллективного договора, а также неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а равно виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, несут ответственность предусмотренную законодательством.

7.7. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке установленного Федеральным законом.

Приложения к Коллективному договору:

- №1. Правила внутреннего распорядка ВОО СКВО.
- №2. Штатное расписание организации.
- №3. Положение о порядке премирования работников Военно-охотничьего общества СКВО.
- №4. План по улучшению условий, охраны труда и санаторно-оздоровительных мероприятий.
- №5. Список профессий и должностей, подлежащих обязательному медицинскому обследованию..

Председатель ВОО СКВО – МСОО  
  
А.В.Фирюлин  
3 марта 2021 г.

Представитель трудового коллектива  
Н.А. Илларионова  
  
3 марта 2021 г.