

Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Межрегиональный центр косметологии и парикмахерского искусства»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (2017-2019 г.г.)

« Утвержден»
решением собрания
трудоого коллектива
протокол №_02_
« 16 » января 2017 г.

Стороны:

От работников:

От работодателя:
Директор НОУ ДПО
Межрегиональный центр
Косметологии и парикмахерского
искусства

Председатель трудового
коллектива НОУ ДПО
Межрегиональный центр
Косметологии и парикмахерского
искусства



Г.А. Лийко



А.Н. Архипова

Москва - 2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Заключен « 16 » января 2017года.

1. Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Межрегиональный центр косметологии и парикмахерского искусства» (далее НОУ ДПО «МЦКИПИ»).

2. Работодатель - директор Лийко Георгий Анатольевич, т. 8 (495) 686-28-31;
Представитель трудового коллектива организации, избираемый работниками -
Архипова Анна Николаевна.

3. Адрес организации - Россия 129301 г. Москва, ул. Космонавтов, 18/2

4. Отрасль хозяйства - образование

5. Организационно-правовая форма организации - образовательное учреждение

6. Основной вид деятельности - образование

Коллективный договор подписали:

От работодателя: Директор НОУ ДПО «МЦКИПИ»

Лийко Г.А.

(должность, подпись)

От работников: Председатель трудового коллектива НОУ ДПО
«МЦКИПИ»

Архипова А.Н.

(подпись)

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Межрегиональный центр косметологии и парикмахерского искусства» в лице директора – Лийко Георгия Анатольевича, именуемый далее «Работодатель»,
и работники организации представленные в лице председателя трудового коллектива НОУ ДПО «МЦКИПИ» Архиповой Анны Николаевны, именуемые в дальнейшем «работники».

3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

7. При ликвидации организации и прекращения деятельности организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации и прекращения деятельности организации.

8. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

9. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

10. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с «16» января 2017г. и действителен по «16» января 2019г. (с момента подписания).

РАЗДЕЛ 1.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

1.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством.

Работодатель:

1.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

1.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

1.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации;
- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;
- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;
- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- разработку программы развития организации.

1.5. Совет трудового коллектива обязуется:

-способствовать устойчивой деятельности НОУ ДПО «МЦКИПИ», в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

представительствовать от имени работников на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;

- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);

- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (статья 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

- обеспечивать защиту и представительство работников на представительство своих интересов, в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

1.6. Работник обязуется:

- способствовать выполнению стоящих перед организацией задач;

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

- повышать свой профессиональный уровень;

- своевременно проходить медицинский осмотр.

РАЗДЕЛ 2

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

2.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель прилагает максимум усилий для решения вопроса о трудоустройстве работников.

2.3. При кратковременном снижении численности учащихся образовательного учреждения работодатель обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их согласия;
- сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставить комитету трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

2.5. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста,- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.6. Установление (сверх предусмотренных законодательством) льгот и компенсаций для высвобождаемых работников, проработавших в организации свыше 10 лет оказание единовременной помощи в размере 3000 руб.

2.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом организации с учетом мнения органа трудового коллектива или иных представителей, избираемых работниками, с предоставлением обоснования по сокращению.

2.8. Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- ликвидацию предприятия с численностью работников 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия 10% и более от общей численности работников, а также сокращение 50 и более человек в течение 30 календарных дней.

2.9. Обязуется предварительно, не менее, чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее, чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять орган трудового коллектива или иных представителей, избираемых работниками, о возможном сокращении численности или штатов, предоставлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых

должностей и проводить с ним переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

2.10. Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации осуществляется с персональным предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.11. При сокращении численности или штата не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.12. При расширении производства обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

2.13. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивает в соответствии с установленным законодательством для лиц, проработавших в организации.

2.14. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляет по его письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

Совет трудового коллектива обязуется:

2.15. Выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.16. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.17. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ.

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель с учётом мнения представительного органа работников:

3.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебных заведениях, и доводит его до сведения работников.

3.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

3.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

3.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

3.5. Обеспечивает льготы и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с действующим законодательством Р.Ф.

3.6. Обеспечивает право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации путём заключения договора между работником и работодателем.

В этих целях предусматривается повышение квалификации:

- в форме индивидуального обучения
- в форме курсовой подготовки

3.7. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном, по выбору работника, на основании его письменного заявления.

3.8. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы слушателям подготовительных отделений при высших учебных заведениях для сдачи выпускных экзаменов -15 календарных дней.

3.9. Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые.

РАЗДЕЛ 4.

РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего распорядка графиками сменности, утвержденными работодателем с учетом специфики работы.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих 40 часов в неделю, для педагогических работников 36 часов в соответствии с законодательством РФ.

4.3. Работодатель вправе в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.

4.4. Для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (список профессий и должностей прилагается к коллективному договору).

4.5. Работникам, имеющим детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по сменному графику. Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 2 оплачиваемых выходных дня в месяц.

4.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

4.7. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденными Правами внутреннего распорядка дня, которые используются по своему усмотрению и в рабочее время не включается.

4.8. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством.

4.9. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

4.10. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени.

4.11. Ежегодный минимальный отпуск для всех работающих, независимо от профессии и стажа работы устанавливается продолжительностью **28 календарных дней**.

4.12. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Учебная нагрузка педагогического работника на новый учебный год устанавливается работодателем, о чём последний знакомится под роспись.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.13. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

4.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.

4.15. Ежегодный минимальный и дополнительный отпуск суммируются, и по желанию работника, с согласия руководителя организации, может предоставляться по частям в течение рабочего года, если это не вредит учебно-воспитательному процессу. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней.

Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск без сохранения заработной платы.

4.16. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам, по соглашению между работником и администрацией, предоставляются краткосрочные отпуска **без сохранения заработной платы** в следующих случаях:

- работающим женщинам для ухода за ребенком в возрасте до 3-х лет;
- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;

По соглашению с работодателем указанные отпуска могут быть полностью или частично отработаны.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством либо коллективным договором.

С сохранением заработной платы:

- в связи с юбилеем (50,55,60,65 лет) - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;
- родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 день;
- в связи с проходами ребёнка в 1 класс - 1 день.

4.17. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе.

4.18. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика.

4.19. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.20. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам или месячным окладам для рабочих и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются работникам организации, финансируемых из бюджетов, - соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

5.2. Оплата труда работников производится согласно законодательства РФ.

5.3. Заработная плата работников НОУ ДПО «МЦКИПИ»:

из оклада (должностного оклада),

- выплат компенсационного и стимулирующего характера и зависит от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

5.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем.

5.5. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, а также в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата (надбавка) за условия труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за ненормированный рабочий день;
- доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- доплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом;
- доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда;

5.6. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится оплата в размере 35 % должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

5.7. Работникам ОУ за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производятся ежемесячные доплаты в размере от 4 до 24 процентов оклада (должностного оклада). Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа трудового коллектива и оформляется как дополнение к действующему коллективному договору.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем 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 нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.09. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или

праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

5.10. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.11. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

5.12. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

5.13 Размер тарифной ставки 1 разряда (минимального оклада), являющийся основой для расчета соответствующих часовых и дневных тарифных ставок (окладов), устанавливается в размере прожиточного минимума, сложившегося в области для лиц трудоспособного возраста.

В тех случаях, когда минимальная заработная плата не достигает указанной величины, работодатель совместно с выборным представительным органом работников разрабатывает мероприятия по поэтапному ее приближению к прожиточному минимуму.

5.14. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, (прожиточного минимума).

5.15. Выплаты премий, вознаграждений по итогам работы предприятия за год и за выслугу лет производятся в соответствии с положениями, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

5.16. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

5.17. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

5.18. Совет трудового коллектива обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;
- добиваться роста реальной заработной платы повышая производительность труда, ответственность каждого члена трудового коллектива на своем рабочем месте, и повышения её долю в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда.

Раздел 6.

Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

6.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний, а также соглашения по охране труда на следующий календарный год.

6.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

6.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профзаболеванием.

6.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях и СИЗ.

6.6. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

6.7. В соответствии со статьей 219 Трудового кодекса Российской Федерации в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами аттестации рабочих мест или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливается.

Конкретный размер доплат, количество дней дополнительного отпуска устанавливается по результатам аттестации рабочих мест и прилагается к коллективному договору.

6.8. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.9. Создать на предприятии на паритетной комиссии по охране труда, организовать избрание уполномоченных лиц по охране труда в структурных подразделениях.

6.10. Организовать обучение по охране труда уполномоченных лиц.

6.11. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.), обеспечить его правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

6.12. Проводить каждые 5 лет аттестацию рабочих мест по условиям труда. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда.

6.13. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

6.14. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов производственного контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий в установленные законами сроки.

6.15. Не применять в производстве материалы, компоненты и технологии, не прошедшие испытаний и не имеющие заключение органов санитарного надзора на их применение (санитарно-эпидемиологического заключение) в соответствии с законодательством РФ.

Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

6.16. Обеспечивать численность работников службы охраны труда, осуществляющих контроль за безопасностью труда не ниже установленной численности.

6.17. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.18. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего

кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.19. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 7 СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

7.2. Обеспечить систематическое пополнение аптек первой помощи.

7.3. Выделять средства на выплату единовременных пособий в размере:

- в связи с выходом на пенсию до 3000 руб.;
- лицам, впервые вступившим в брак до 2000 руб.;

- по возвращению на предприятие после службы в армии до 2000 руб.;
- в связи с рождением ребенка до 2000 руб.;
- в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству представительного органа работников до 1000 руб.

7.4. Предоставлять женщинам, работающим в ОУ и находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от полутора до трех лет, ежемесячную выплату в размере МРОТ при условии дополнительного финансирования данной меры социальной поддержки со стороны органов социальной защиты.

Раздел 8.

Условия работы комитета трудового коллектива.

8.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение для защиты своих интересов;
- комитет трудового коллектива является правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов.
- за комитетом право на осуществление общественного контроля за соблюдением ТК РФ, законодательства по охране труда, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель создает необходимые условия для деятельности совета трудового коллектива

- предоставляет бесплатно помещение (со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной) для работы самого органа, а также помещение для проведения собраний;
- предоставляет бесплатно средства связи,
- гарантирует признание, неприкосновенность, защиту прав собственности советов трудового коллектива;
- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности предприятия, в том числе по социально-трудовым вопросам;

8.3. Совет трудового коллектива гарантирует каждому члену трудового коллектива право на защиту своих интересов через комитет:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов трудового коллектива в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных (социальных) конфликтов.

8.4. Совет трудового коллектива:

- направляет работу по культуре, спорту, отдыху в интересах работников и членов их семей

- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;

- осуществляет общественный контроль за использованием фонда оплаты труда, средств направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании комиссий за рациональным использованием финансовых средств.

Раздел 9

Ответственность за выполнение коллективного договора.

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также органами по труду.

9.2. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 10.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

10.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 3-х дневной срок с момента его подписания;

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет директор.


Директор проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений отдельных работников.

10.3. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действие данного договора.

П о д п и с и :

От работодателя:

Директор НОУ ДПО «МЦКИПИ»



Г.А. Лийко

«16» января 2017г.

От работников:

Председатель трудового

коллектива


А.Н. Архипова

«16» января 2017г.