

# 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками или работниками в лице их представителей и работодателем в лице его представителя.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессиональной переподготовки»**

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

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством условия, предоставляемые Работодателем, являются за счет прибыли организации.  
с "19" декабря 2019 г. до "18" декабря 2022 г.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасности труда, соблюдение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективных договоров и соглашений, обеспечение качества выполняемых работ, повышение квалификации работников организации (далее – работники);

Представитель работодателя:  
Директор Токтарев А.А.

Представитель работников:  
Представитель трудового коллектива  
Лаптий Т.В.



1.4.2. Работодатель обеспечивает соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представитель трудового коллектива представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, при рассмотрении индивидуальных жалоб работников на работодателя по трудовым спорам, в случаях, происшествий, аварий, несчастных случаев, производственных травм, заболеваний работников, осуществлении мероприятий, обеспечивающих безопасность работников, напоминает работникам об их трудовых обязанностях, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

государственное казенное учреждение Краснодарского края  
«Центр занятости населения Славянского района»

ведомительная регистрация коллективного договора.  
Соглашения (изменений, дополнений к коллективному договору, соглашению)

Дата 19.12.2019 № 149

М. А. Мельнико

Инициалы должности, подпись, Ф.И.О.

## 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного договора являются Автономная Некоммерческая Организация Дополнительного Профессионального Образования «Региональный институт профессиональной переподготовки» в лице директора Токтарева Алексея Анатольевича, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники организации в лице представителя трудового коллектива Лаптий Татьяны Валерьевны, именуемый в дальнейшем "Представитель трудового коллектива".

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

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли организации.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Представителем трудового коллектива текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.4.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4.3. Представитель трудового коллектива представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих;

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

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

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.7. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.7.1. Работодатель:

признает Представителя трудового коллектива единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Представителя трудового коллектива к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Представителю трудового коллектива полный объем информации о деятельности предприятия;

Незамедлительно информирует Представителя трудового коллектива и работников организации о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 20.12.2019 по 19.12.2022.

## II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представителем трудового коллектива.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором.

2.4. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Представителем трудового коллектива, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.5. Работодатель принимает по согласованию с Представителем трудового договора локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны.

### III. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива (приложение 1).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье.

Начало работы: 9.00 часов, окончание работы 17.00 часов.

Перерыв для отдыха и питания один час с 12.00 до 13.00.

В организации применяется односменная работа.

3.2. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей;

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.3. В организации в связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – один год (1 месяц, 3 месяца, 6 месяцев, другие периоды).

3.4. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Представителем трудового коллектива, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Представителем работников.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.6. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Представителем трудового коллектива.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается: в двух-кратном размере среднего дневного заработка (не менее чем в двойном размере) с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника - день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

3.8. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается: на один час – для всех работников;

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, 56 календарных дней для педагогических работников (не менее 28 календарных дней).

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.14. Работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

для сопровождения учащихся младших классов в школу в День знаний, выпускников на Последний звонок 1 календарный день;

многодетным родителям 4 календарных дня;

в связи с бракосочетанием работников или их детей 3 календарных дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 календарных дня;

для проводов детей в армию 3 календарных дня;

в связи с переездом на новое место жительства 3 календарных дня;

в связи с юбилеем 50, 60, 70 лет со дня рождения 2 календарных дня;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 5 календарных дней;

смерти близких родственников 5 календарных дней.

3.15. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в двух-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

3.19. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в размере среднего дневного заработка.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

#### IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с Представителем трудового коллектива "Положением об оплате труда работников". "Положение об оплате труда работников" устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

"Положение об оплате труда работников" не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, 15 числа за первую половину месяца и 30 числа – окончательный расчет.

Работникам, не позднее, чем за один день до выдачи заработной платы выдаются по электронной почте расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы в Краснодарском крае включает оплату за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего

времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), по тарифной ставке либо окладу (должностному окладу), без учета компенсационных и социальных выплат.

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Работодатель, по согласованию с Представителем трудового коллектива, проводит опережающую, с начала календарного года, индексацию на 10% (не ниже 10%) размера тарифных ставок (окладов) с учетом индекса потребительских цен на товары и услуги.

Изменение тарифных ставок (окладов) в связи с повышением индекса потребительских цен на товары и услуги проводится по всем категориям работающих одновременно.

Повышение заработной платы работников в связи с ростом индекса потребительских цен на товары и услуги не считается основанием для замены и пересмотра норм труда.

4.10. Работодатель обязуется своевременно регулировать размер тарифных ставок и окладов работников с тем, чтобы тарифная часть заработной платы работника составляла 60% от ее размера.

4.11. Зарплата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.12. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 8 раз;

4.13. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Работодатель совместно с Представителем трудового коллектива разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

4.14. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.



4.15. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.16. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера:

- за сверхурочные работы в двойном размере;
- за работу в выходной день в двойном размере;
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работ, замещение временно отсутствующего работника не менее 10 % от вакантной ставки;
- за работу, не входящую в должностные обязанности по соглашению сторон.

4.17. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

## V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.2. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года (лет).

5.3. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

5.4. Работодатель совместно с Представителем трудового коллектива реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

Женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 3 (трех) лет, устанавливается:

- режим гибкого рабочего времени (на основании заявления);

- возможность домашнего труда;

- иные мероприятия по соглашению сторон.

5.5. Работодатель рассматривает с участием Представителя трудового коллектива все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает Представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников

представляет Представителю трудового коллектива экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

5.6. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

5.7. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.8. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы.

5.9. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.10. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
- одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

- обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

- впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

- проработавшие в организации свыше 5 лет;
- получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;  
лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

5.18. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

лицам, проработавшим в организации от 5 до 10 лет – на 15% выше среднего месячного заработка.

## VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

организует работу специалистов по охране труда;

ежеквартально проводит во всех подразделениях День охраны труда

назначает ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний требований по охране труда;

обеспечивает постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации;

обеспечивает обучение работников охране труда перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2. Специальная оценка условий труда проводится в организации не реже чем 1 раз в пять лет, в соответствии с действующим законодательством.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители коллектива.

6.3. Работодатель и Представитель трудового коллектива разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение 2).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст. 226 ТК РФ, отраслевым соглашением.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам:

при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющихся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу

лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством, право на освобождение от работы на 2 рабочих дней один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.4.2. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

6.5. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или с работы семье погибшего выплачивается единовременное пособие в размере одно кратного годового заработка.

6.6. Работодатель и Представитель трудового коллектива выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного случая на производстве.

6.7. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих

6.8. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. С этой целью, работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных средств, обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

6.9. Представитель трудового коллектива проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда.

6.10. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с представителем трудового коллектива и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## VII. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

суточные в размере 1000 (одна тысяча) руб. в сутки;

суточные в размере 3000 (три тысячи) руб. в сутки в городах Федерального значения (Москва, Санкт-Петербург).

7.2. Работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется возможность приобретения путевки в детский оздоровительный лагерь за 30% полной стоимости.

7.3. При выходе на пенсию работникам выплачивается единовременное пособие в зависимости от стажа работы в организации.

7.4. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.5 Работодатель вправе оказывать работникам социальную поддержку: выдавать беспроцентный займ работникам на период действия трудового договора.

7.9. Работодатель:  
заключает соглашения об информационном взаимодействии с Отделением Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;  
своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;  
ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Пенсионного фонда РФ по Краснодарскому краю;  
обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

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

8.1. Работодатель:

8.1.1 оплачивает санаторно-курортное лечение работников организации в пределах лимитов, установленных на календарный год для каждой категории работников

8.2.1 оплачивает лечение работников организации в государственных и частных лечебных учреждениях в пределах лимитов, установленных на календарный год для каждой категории работников;

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

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя (индивидуального предпринимателя) в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

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

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

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

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

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Представитель трудового коллектива рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или по его решению комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

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

## Перечень приложений к коллективному договору

Приложение 1

1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1)
2. Соглашение по охране труда (приложение 2)
3. Штатное расписание (приложение 3)



Правила внутреннего трудового распорядка  
автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессиональной переподготовки»

### 1. Общие положения

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессиональной переподготовки» (далее – Организация, АНО ДПО «РИППИ», работодатель) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными актами, регулирующими отношения в области дополнительного образования, Уставом АНО ДПО «РИППИ».
- 1.2. Трудовой распорядок – правила поведения работников как в процессе труда, так и в иные периоды пребывания в помещениях АНО ДПО «РИППИ».
- 1.3. Правила внутреннего распорядка обязательны для работников АНО ДПО «РИППИ».
- 1.4. К числу работников АНО ДПО «РИППИ» наряду с должностями педагогических работников, относятся должности административно-управленческого учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.
- 1.5. Указанные работники обязаны выполнять данные правила в период нахождения на территории АНО ДПО «РИППИ».