

**ТЕРРИТОРИАЛЬНОЕ ОБЪЕДИНЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЙ
ПРОФСОЮЗОВ
«КАЛУЖСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ»**

**НОУ «УЧЕБНО – МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
КАЛУЖСКОГО ОБЛАСТНОГО СОВЕТА
ПРОФСОЮЗОВ»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
НА ПЕРИОД
2015-2017гг.**

*Продлен на собрании трудового коллектива
4 декабря 2014 г.
г.Калуга*

1. Общие положения.

Коллективный договор на период 2005-2008гг. разработан на основании Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», Трудового кодекса РФ для определения правовых основ регулирования трудовых отношений между работодателями в лице председателя территориального объединения **Гречанинова А.П.**, директора НОУ «Учебно-методический центр Калужского областного совета профсоюза» **Малаховой Л.С.** и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Калужского облсовпрофа **Николаевой С.Е.**

В дальнейшем стороны именуются «Работодатель» и «Профком». Интересы работодателя представляет председатель территориального объединения на основании Устава предприятия, директор НОУ «Учебно-методический центр», на основании Устава предприятия, интересы работников предприятия представляет профком, в лице председателя профсоюзной организации, действующего в соответствии с Законом РФ о коллективных договорах и соглашениях, с Законом о профессиональных союзах.

Коллективный договор является правовым актом, содержащим обязательства сторон в сфере труда, социальных льгот и гарантий работников предприятия и не ограничивает работодателя в их расширении и увеличении. Дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, льготы по оплате труда, социальные гарантии осуществляются работодателем за счет средств предприятия. Коллективный договор фиксирует конкретные обязательства сторон, направленные на обеспечение стабильной работы предприятия на данный период.

Стороны признают, что успешное развитие предприятия и благополучие членов коллектива зависят полностью от совместной, слаженной работы руководителя организации и его работников.

При реорганизации (слиянии, соединении, реорганизации) коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. В случае реорганизации предприятия в период действия коллективного договора выполнение его обязательств гарантируется его правопреемником.

Действие коллективного договора распространяется на всех членов коллектива, если иное не предусмотрено самим коллективным договором.

В случае изменения законодательных норм стороны обязуются вносить соответствующие изменения и дополнения в коллективный

договор в течение 30 календарных дней со дня вступления в силу указанных норм.

Работодатель признает профком в лице его выборных органов в качестве единственного представителя трудового коллектива предприятия.

Стороны признают настоящий коллективный договор одним из основных документов, устанавливающим общие принципы проведения согласованной социально-экономической политики в процессе работы предприятия, обеспечивают его выполнение и несут предусмотренную законодательством Российской Федерации ответственность за нарушения или невыполнение его разделов и приложений.

Текст обязательств может быть изменен лишь по обоюдному согласию профкома и работодателя на основе совместного решения сторон.

Срок действия коллективного договора со дня подписания.

Коллективный договор подписывается председателем территориального объединения, директором НОУ «УМЦ» с одной стороны и председателем профкома с другой стороны.

Стороны проводят политику, направленную на повышение доходов работников предприятия за счет роста эффективности производства, внедрения обоснованных систем оплаты труда.

В период действия коллективного договора работодатель обязуется не изменять условий трудовых договоров (в том числе и существенных) с работниками в сторону их ухудшения.

Перечень обязательств, понятий и норм, использованных в коллективном договоре, является исчерпывающим и иному толкованию не подлежит.

2. Оплата труда, формы материальных гарантий.

2.1. В организации устанавливается повременная система оплаты труда.

2.2. Выплата заработной платы устанавливается в денежной форме.

2.3. Заработная плата выплачивается два раза в месяц 1 и 16 числа. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

2.4. Размер заработной платы определяется должностным окладом. Запрещается какая либо дискриминация при установлении или изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда. За равный труд работникам гарантируется равная оплата труда.

Уменьшение установленного должностного оклада работникам не допускается.

Минимальный размер заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правительством РФ.

Работникам организации (за исключением работников НОУ «УМЦ Калужского областного совета профсоюзов») назначается и выплачивается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет. Размер надбавки зависит от общего стажа работы и рассчитывается по следующей схеме.

1. 1. Руководители и специалисты:

<i>При общем стаже работы:</i>	<i>Размер надбавки (в % к должностному окладу).</i>
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и выше	40

1.2. Служащим:

<i>При общем стаже работы:</i>	<i>Размер надбавки (в % к должностному окладу).</i>
от 1 до 8 лет	10
от 8 до 13 лет	15
от 13 до 18 лет	20
от 18 до 23 лет	25
от 23 и выше	30

1.3. Работникам библиотеки:

от 15 лет и выше	45
------------------	----

Перечень руководителей, специалистов и служащих указан в приложении №3 к данному договору.

2.6. Администрация обязуется при расчете среднего заработка для оплаты очередного отпуска учитывать материальную помощь, выдаваемую к отпуску.

2.7. Премирование работников облсовпрофа производится в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества выполнения задач, возложенных на аппарат облсовпрофа.

Премирование сотрудников производится ежеквартально, согласно Положению о премировании работников Калужского областного совета профсоюзов (приложение №2 к коллективному договору).

2.8. За работу в ночное время (с 22ч.00 мин. до 6ч.00 мин.) осуществляется доплата всем работникам в размере 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы.

2.9. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплаты за совмещения профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон, но не ниже 30% должностного оклада работника.

2.10. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

2.11. Стороны ежеквартально проводят анализ уровня и динамики изменения заработной платы работников предприятия с учетом производственных результатов и готовят предложения.

2.12. Индексацию заработной платы наемным работникам облсовпрофа производить не реже 1 раза в год с учетом инфляции.

3. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

3.1 Работникам организации выплачивается материальная помощь при уходе в отпуск в размере одного должностного оклада.

3.2. Работникам организации вручается ценный подарок в размере 5000 рублей в связи:

- с юбилейными датами: 50 лет - мужчинам и женщинам, 55 лет – женщинам, 60 лет мужчинам и женщинам и далее каждые пять лет – мужчинам и женщинам;
- с рождением ребенка;
- с бракосочетанием.

3.3. Работникам организации выплачивается единовременная материальная помощь в размере 5000 рублей в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, ребенок).

3.4. Работникам организации пособие по временной нетрудоспособности исчисляется согласно порядку, установленному для организаций применяющих общий режим налогообложения.

3.5. При наличии денежных средств размер материальной помощи может быть увеличен, с учетом конкретных обстоятельств и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации.

3.6. Предоставлять Работникам 3 дня с оплатой по окладу в случае смерти членов семьи (муж, жена, дети, родители, родные братья и сестры, родители мужа или жены) и бракосочетанием.

3.7. Предоставлять работникам с сохранением заработной платы по их заявлениям:

- первый день учебного года, выпадающий на рабочий день, родителям, имеющим детей-школьников 1-4-го классов.

3.8. Выделять первичной профсоюзной организации денежные средства в размере до 0,5% от фонда оплаты труда работников организации на проведение культурно-массовых мероприятий.

4. Занятость работников предприятия.

4.1. Работодатель обязуется не допускать массовых увольнений (свыше 10% от численности работников) по сокращению штатов, реализовать систему мер, направленную на подготовку и переподготовку кадров, занятость и социальную защищенность увольняемых работников.

В этих целях работодатель:

- предоставляет все льготы, предусмотренные законодательством РФ, обучающимся работникам предприятия, а также при поступлении в учебные заведения,
- обеспечивает выполнение ТК РФ при увольнении работников по сокращению штатов, законов по занятости, достоверную и полную информацию профсоюзам о создании и ликвидации рабочих мест,

- учитывать преимущественное право, предусмотренное ст.179 ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором при высвобождении работников в связи с сокращением штатов,

- доводить до сведения местных органов служб занятости данные о предстоящем высвобождении о каждом конкретном работнике предприятия с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда не позднее чем за два месяца.

4.2. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за выполнением принятых обязательств по данному разделу,

- для членов профсоюза с целью оказания помощи в трудоустройстве направлять сведения о предстоящем высвобождении в областную профсоюзную организацию работников культуры РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени организации определяется графиком сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1). Графики сменности и правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются работодателем и согласовываются с профкомом предприятия в сроки, установленные сторонами.

5.2. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом организации все изменения графика режима работы, сверхурочные работы, организованные по инициативе администрации, и работы по суммированному учету рабочего времени.

5.3. В связи с производственной необходимостью, с согласия работников организации и профкома применять гибкий режим рабочего времени с условием соблюдения баланса рабочего времени за учетный период.

5.4. При пятидневной рабочей неделе работникам предприятия предоставлять два выходных дня подряд, кроме лиц, работающих по скользящему графику.

5.5. Предоставлять всем работникам организации, имеющим право на отпуск, очередные отпуска по утвержденным графикам, согласованным с профкомом, с уведомлением работника о времени начала отпуска не позднее чем за 15 дней.

5.6. Предоставлять дополнительные отпуска работникам за работу в режиме **ненормированного рабочего времени** и особые условия труда в следующем количестве:

Председатель	- 14 дней.
Заместитель председателя	- 14 дней.
Главный бухгалтер	- 14 дней.
Бухгалтер	- 7 дней.
Заведующий отделом по управлению и эксплуатации профсоюзным имуществом	- 7 дней.
Правовой инспектор труда	- 14 дней.
Технический инспектор труда	- 14 дней.
Зав. орг. отделом	- 14 дней.
Главный специалист	- 14 дней.
Секретарь-референт	- 7 дней.
Специалист	- 7 дней.
Уборщица туалетов	- 7 дней.
Кассир	- 7 дней.
Завхоз	- 7 дней.
Делопроизводитель	- 7 дней.
Водитель	- 7 дней.
Сантехник	- 7 дней.
Руководитель НОУ «УМЦ»	- 9 дней
Гл.бухгалтер НОУ «УМЦ»	- 6 дней
Старший методист, методист	- 3 дня
Водитель автобуса	- 7 дней

6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель и профком своими согласованными действиями обеспечивают реализацию основных направлений государственной политики по улучшению условий и охраны труда, предупреждению несчастных случаев на предприятии.

6.1. Работодатель обязуется:

- проводить аттестацию рабочих мест работникам облсовпрофа в установленном порядке согласно требованиям законодательства РФ;

- проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда,

- приобретать за счет собственных средств и выдавать работникам спецодежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными отраслевыми нормами

работникам, занятым на работах, с условиями труда отличающихся от нормальных (приложение №4),

- рассматривать предложения профкома по улучшению условий труда работников,

- осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий (охраны) труда в организации в размере не менее 0,2% от суммы затрат,

- в установленном законом порядке проводить расследование несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний,

- ежегодно обеспечивать выполнение всех работ по подготовке организации к осенне-зимнему периоду до 01 октября на срок действия коллективного договора,

- обеспечивать содержание бытовых помещений и территории организации в соответствии с требованиями санитарных норм,

- обеспечить пожарную безопасность всех помещений и территории организации,

- обеспечить ежегодную разработку соглашения по охране труда (приложение №5), его принятие и выполнение в принятые сторонами сроки,

- обеспечить работников организации в полном объеме моющими и дезинфицирующими средствами по принятым отраслевым нормам,

- выделять финансовые средства из прибыли организации на приобретение аптечек для работников организации из расчета 2 аптечки на организацию (минимальный перечень медикаментов, содержащих в аптечке формируется по согласованию с профкомом).

6.2. Профком организации обязуется:

- анализировать состояние условий и охраны труда на предприятии, отстаивать интересы работников предприятия в вопросах социального страхования, медицинского обслуживания, пенсионного обеспечения, вносить соответствующие предложения работодателю,

- оказывать помощь в защите прав и интересов работников,

- членам профсоюза оказывать юридическую помощь по всем вопросам охраны труда и социального обеспечения,

- обеспечивать широкую гласность в трудовом коллективе организации об имеющихся возможностях оздоровления работников в санаторно-курортных учреждениях, а также по использованию путевок на все виды лечения и отдыха.

6.3. Права и гарантии профсоюзной организации.

6.3.1 Работодатель обязуется:

- строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором,

- рассматривать по существу предложения и проекты предложений разрабатываемые профкомом, давать мотивированный ответ профкому в месячный срок со дня получения вышеназванных документов,

- строго соблюдать действующее законодательство (ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях, ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», законы о деятельности профессиональных союзов в субъекте РФ, соглашения между профсоюзами, объединением работодателей, исполнительной и законодательной властями субъекта РФ, и др.),

- один раз в год на общем собрании трудового коллектива давать полную информацию по социально-экономическим вопросам, вопросам организации труда и социально-экономического развития организации,

- при наличии письменных заявлений членов профсоюза, производить безналичное удержание из заработной платы работников профсоюзных членских взносов и бесплатно перечислять профсоюзному органу через бухгалтерию организации в недельный срок,

- предоставлять бесплатно пользование средствами связи, помещение для проведения собраний,

- в случае необходимости освободить членов профкома от основной работы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников (участие в профсоюзных конференциях, профсоюзной учебе, пленуме, президиуме) с сохранением средней заработной платы, но не чаще 2-х раз в год, для проведения заседаний профкома – 2-х раз в месяц,

- увольнение работников - членов профсоюза по инициативе администрации производить с согласия профкома, увольнение работников, избранных в состав профсоюзного комитета производится в соответствии с требованиями ст.374 ТК РФ,

- отчислять денежные средства в размере не менее 2000 рублей в год первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и спортивную работу,

6.4. Профком вправе:

- вносить предложения о принятии необходимых нормативных положений по оплате труда и социально-экономическим вопросам организации,

- проводить профсоюзные собрания по необходимости в рабочее время, но не реже 2-х раз в год,
- проводить работу по соблюдению всеми работниками трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, производственной санитарии и пожарной безопасности,
- создавать комиссии по проверке качества уборки помещений, кабинетов, подсобных помещений, прилегающей территории,
- разрешать трудовые споры с работодателем цивилизованным путем на основе сотрудничества и взаимопонимания в рамках действующего законодательства.

6.5. Контроль за исполнением коллективного договора и ответственность сторон.

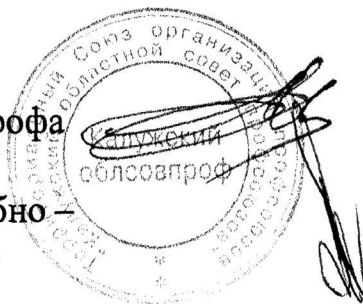
6.5.1 Контроль за ходом выполнения обязательств коллективного договора производится один раз в полгода действующей комиссией, созданной сторонами распоряжением руководителя организации.

6.5.2. Стороны не позднее двух дней с момента выявления нарушения обязательств проводят взаимные консультации по существу выявленных нарушений коллективного договора и принимают решение по их устранению.

6.5.3. Исполнители, работники организации, уклоняющиеся от выполнения колдоговорных обязательств или не выполняющие взятые на себя обязательства несут ответственности в соответствии с действующим законодательством (ТК РФ, ст.26 «Закон о коллективных договорах и соглашениях», административный кодекс РФ).

6.5.4 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон.

Председатель
Калужского облсовпрофа



А.П.Гречанинов

Директор НОУ «Учебно-методический центр»

Л.С. Малахова

Председатель профкома

С.Е. Николаева

ДОПОЛНЕНИЯ
к Коллективному договору
на период
2015–2017 гг.

ТЕРРИТОРИАЛЬНЫЙ СОЮЗ ОРГАНИЗАЦИЙ ПРОФСОЮЗОВ
«КАЛУЖСКИЙ ОБЛАСТНОЙ СОВЕТ ПРОФСОЮЗОВ»

НОУ «УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
КАЛУЖСКОГО ОБЛАСТНОГО СОВЕТА ПРОФСОЮЗОВ»

1. Пункт 3.7 раздела 3 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции»

« Предоставлять работникам с сохранением заработной платы по их заявлениям:

- первый день учебного года, выпадающий на рабочий день, родителям, имеющим детей-школьников 1-4-го классов.

Принято 28.08.2015 года.

2. Пункт 3.8 раздела 3 «Социальные льготы, гарантии и компенсации» изложить в следующей редакции»

«Выделять первичной профсоюзной организации денежные средства в размере до 0,5% от фонда оплаты труда работников организации на проведение культурно-массовых мероприятий.

Принято 09.11. 2016 года.

Председатель
Калужского облсовпрофа



А.П. Гречанинов

Директор
НОУ «Учебно-методический центр»

Л.С. Малахова

Председатель профкома

A handwritten signature in black ink, appearing to be "С.Е. Николаева".

С.Е. Николаева