



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан «Учебный центр государственной службы занятости населения»

на 2014 - 2016 годы

Юридический адрес: 450076, г. Уфа, ул. Гоголя, 16  
Телефон: 272-12-73

Утвержден на собрании работников  
Государственного автономного  
образовательного учреждения  
дополнительного профессионального  
образования Республики Башкортостан  
«Учебный центр государственной  
службы занятости населения»  
«13» марта 2014г.

г. Уфа 2014 г.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

<b>Разделы</b>	<b>стр.</b>
<b>1. Общие положения</b>	<b>3</b>
<b>2. Организация и повышение эффективности производства</b>	<b>4</b>
<b>3. Оплата труда</b>	<b>8</b>
<b>4. Трудовой договор и обеспечение занятости</b>	<b>10</b>
<b>5. Рабочее время и время отдыха</b>	<b>12</b>
<b>6. Охрана труда и экологическая безопасность</b>	<b>14</b>
<b>7. Социальные льготы и гарантии</b>	<b>15</b>
<b>8. Защита трудовых прав работников</b>	<b>16</b>
<b>9. Заключительные положения</b>	<b>16</b>
<b>10. Перечень приложений</b>	<b>18</b>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключенным между Работниками и Работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
работодатель - Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан "Учебный центр государственной службы занятости населения», в лице директора Сагитова Т.Н.  
именуемый далее "Работодатель", с одной стороны, и работники организации, именуемые далее "Работники", с другой стороны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

создания социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;  
установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;  
повышения уровня жизни Работников и членов их семей;  
создания благоприятного психологического климата в коллективе;  
практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном действующим законодательством для его заключения (*инициатива одной из сторон, переговоры, подготовка согласованного проекта, обсуждение в подразделениях, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений собранием (конференцией), регистрация*). Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, (ст. 44 ТК РФ, ст. ст. 3, 15 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).

1.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед работниками о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.9. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с текстом коллективного договора всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды, многотиражную газету и др.) (ст. 68 ТК РФ).

## **2. ОРГАНИЗАЦИЯ И ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности и качества обучения безработных граждан и незанятого населения на основе внедрения в образовательный процесс современных технологий и методик обучения.

### **Работодатель обязуется :**

2.1. организовывать хозяйственную деятельность с целью получения достаточного дохода (прибыли), обеспечивающего нормальную жизнедеятельность Учебного центра, осуществлять перспективное и оперативное планирование, управление и контроль за учебно-производственной деятельностью, внедрять в образовательный процесс современные технологии и

методы обучения;

2.2. добиваться успешной деятельности образовательного учреждения, повышения культуры обучения и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок;

2.3. обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией, специальной литературой и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.4. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;

2.6. в случае нарушения партнерами Работодателя сроков выполнения обязательств, договоров и контрактов – заблаговременно уведомлять трудовой коллектив о социально-экономических последствиях таких нарушений и о мерах, предпринимаемых для минимизации этих негативных последствий;

2.7. создать комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.8. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.9. своевременно выполнять предписания органов государственного надзора и контроля по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.10. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.11. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.12. информировать Работников по следующим вопросам:

- итоги производственно- хозяйственной деятельности, финансово-экономическое состояние организации и его подразделений, расходование материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда;

- выполнение принятых договорных обязательств;

- изменение показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.п.;

- назначение и увольнение руководителей организации, ее подразделений;

- изменения существенных условий труда работников;
- введения технологических изменений;
- предстоящего массового высвобождения работников;
- повышения квалификации работников.

### **Работники обязуются:**

2.13. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору и должностным обязанностям, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (*ст. 21 ТК РФ*);

2.14. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учебного центра (*Приложение № 1*), трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (*ст. 21 ТК РФ*);

2.15. способствовать повышению эффективности и качества обучения безработных граждан, росту производительности труда, использовать передовой опыт, выполнять установленные нормы труда;

2.16. сохранять сведения, отнесенные в установленном порядке к государственной, коммерческой, служебной и иной, охраняемой законом тайне, ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

2.17. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.18. не совершать действий, влекущих причинение ущерба Учебному центру, его имуществу и финансам;

2.19. незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

2.20. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в цехе, в отделе, в классах и на территории организации;

2.21. эффективно использовать машины, станки и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.22. нести материальную ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

**Работодатель имеет право:**

2.23. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором (ст. 22 ТК РФ);

2.24. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд (ст. 22 ТК РФ);

2.25. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);

2.26. принимать локальные нормативные акты (ст. 22 ТК РФ);

2.27. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них (ст. 22 ТК РФ).

**Работник имеет право на:**

2.28. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ (ст. 21 ТК РФ);

2.29. предоставление работы, обусловленной трудовым договором (ст. 21 ТК РФ);

2.30. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором (ст. 21 ТК РФ);

2.31. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы (ст. 21 ТК РФ);

2.32. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 21 ТК РФ);

2.33. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21 ТК РФ);

2.34. повышение квалификации (ст. 21 ТК РФ);

2.35. участие в управлении Учебным центром в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах (ст. 21 ТК РФ);

2.36. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов (ст. 21 ТК РФ);

2.37. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, трудовым договором (ст. 21 ТК РФ);

2.38. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 21 ТК РФ);

2.39. внесение предложений по совершенствованию и рационализации учебно-производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества обучения и продукции, ее конкурентоспособность;

2.40. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами (ст. 21 ТК РФ).

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

#### **Работодатель обязуется:**

3.2. Обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Республики Башкортостан и Российской Федерации.

3.3. Оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН», являющегося неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 2) (ст. 135, 143 ТК РФ).

3.4. Устанавливать Работникам персональный повышающий коэффициент к окладу с учетом их профессиональной подготовки, сложности или важности



выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач в размере до 1,5, кроме мастеров производственного персонала (*постановление Правительства Республики Башкортостан от 01.12.2008г. №426*).

3.5. Повышающий коэффициент за наличие ученых званий (профессор и др.), почетных званий (заслуженный работник народного образования Республики Башкортостан, почетный работник высшей школы Российской Федерации и др.), знака отличия (почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации и др.) устанавливается к окладу в следующих размерах: директору учреждения и заместителям директора в размере 0,15 к окладу; остальным работникам в размере 0,05 к окладу по решению директора учреждения. (*постановление Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374*).

3.6. Устанавливать повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам – в размере 0,05 за фактическую нагрузку (*постановление Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374*).

3.7. Устанавливать повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы (*постановление Правительства Республики Башкортостан от 27.10.2008г. №374*).

3.8. Устанавливать Работникам надбавку за выслугу лет в данном учреждении (*постановление Правительства Республики Башкортостан от 01.12.2008г. №426*).

3.9. Выплачивать премию согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН», определенному для каждой конкретной категории работников и каждого подразделения (*ст.144 ТК РФ*).

3.10. Обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы.

3.11. Зарботную плату выплачивать два раза в месяц: 20 числа каждого месяца – аванс и 05 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст.136 ТК РФ*).

Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы.

Перечислять заработную плату Работников на счета в банках.

3.12. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты в срок отпуск переносится по желанию Работника до получения им отпускных выплат (*ст.136 ТК РФ*).

3.13. Производить выплату за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) в размере 50% часовой ставки (*ст.154 ТК РФ*).

3.14. Оплачивать работу в выходной день и нерабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы (*ст.153 ТК РФ*).

3.15. Сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

3.16. Сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

3.17. Ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за два месяца.

3.18. Не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

3.19. Не уменьшать заработную плату работников в связи с нерабочими праздничными днями. Сдельщикам и работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, сохранять среднюю заработную плату (*ст. 112 ТК РФ*).

#### **4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Трудовой договор (*Приложение № 6*) заключается в письменной форме. Трудовые договора для Работников разрабатываются специалистом по кадрам.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (*ст. 57 и ст. 60 ТК РФ*), условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

### **Работодатель обязуется:**

4.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

4.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок ;

4.4. заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным (*ст. 59 ТК РФ*);

4.5. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.6. изменять трудовые договоры (перевод и перемещение на другую работу, изменение существенных условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении ее подведомственности, реорганизация) лишь в случаях и порядке, предусмотренных законодательством о труде (*ст. 72-75 ТК РФ*);

4.7. в письменной форме сообщать Работнику не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (*ст. 82 ТК РФ*);

4.8. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- женщины, имеющие детей до трех лет (*ст. 261 ТК РФ*);
- работающие инвалиды;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;

4.9. заключать с Работниками договоры о повышении квалификации без отрыва от производства;

4.10. не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи;

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем (*Приложение № 1*), а также графиками сменности (*Приложение № 11*).

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие (*ст. ст. 100, 103, 190 ТК РФ*).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю (*ст.91 ТК РФ*);

- шестидневная рабочая неделя с общей продолжительностью рабочего времени 36 часов в неделю для педагогических работников (преподавателей и мастеров производственного обучения) (*Приказ Министерства образования и науки РФ № 2075 от 24.12.2010г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»*; *ст.92 ТК РФ*);

- для работающих посменно – работу осуществлять согласно утвержденного графика (*Приложение № 11*).

Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст.99 ТК РФ*).

5.3. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе устанавливается суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (*ст. 111 ТК РФ*).

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа директора Учебного центра. (*ст. 113 ТК РФ*).

5.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час - для всех Работников (*ст. 95 ТК РФ*);

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.

5.5. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (*Приложение № 1*) (*ст. 108 ТК РФ*).

5.6. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*ст. 115 ТК РФ*) (*Приложение № 5*).

Правом на оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней пользуются: директор центра, его заместители, начальник учебно-методического отдела, методисты, преподаватели теоретического обучения, мастера производственного обучения, время работы которых засчитывается в стаж педагогической работы работников просвещения. (*Постановление Правительства РФ № 724 от 01.10.2002г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»*).

5.7. В связи с непрерывным процессом обучения отпуск лиц, имеющих право на 56 дней отдыха, делится на 2 – зимний (октябрь – апрель) и летний (май – сентябрь) (*ст. 125 ТК РФ*).

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам с ненормированным рабочим днем до 14 календарных дней (*Приложение № 9*), (*Постановление Правительства РФ от 11.12.2002г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях»*), (*ст.101 ТК РФ*);

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются Работникам сверх основного отпуска.

5.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. (*Приложение № 5*).

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.10. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

5.11. Все Работники организации имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы по соглашению с Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.12. Работник, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера имеет безусловное право на получение дополнительного оплачиваемого отпуска:

- в связи с бракосочетанием - 3 дня;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работника -1 день;
- для участия в похоронах родных и близких - 1 день.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.**

**Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда, охране окружающей среды, обязуется:**

6.1. провести обучение и проверку знаний по охране труда работников Учебного центра согласно утвержденному графику;

6.2. провести специальную оценку условий труда (аттестацию рабочих мест) *(ст. 212 ТК РФ)*;

6.3. принять меры по улучшению условий труда по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест);

6.4. проводить за счет собственных средств обязательные периодические медицинские осмотры Работников *(ст. 212 ТК РФ)*;

6.5. обеспечивать:

- своевременную выдачу Работникам бесплатно специальной одежды в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей *(Приложение № 7)*;

- ремонт, стирку, сушку специальной одежды, а также ее обезвреживание и восстановление защитных свойств *(ст. 212 ТК РФ)*;

6.6. ввести обязательное, за счет средств организации, медицинское страхование Работников;

6.7. обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.8. организовывать экологические субботники;

6.9. обеспечивать гарантии прав Работников на охрану труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ *(глава 36 ТК РФ)*.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

### Работодатель обязуется:

7.1. оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении при наличии средств от приносящей доход деятельности из расчета до 2-х должностных окладов:

- в связи с торжественными событиями в жизни работников ( юбилеи, свадьбы, рождение ребенка и другие);

- на приобретение медикаментов работникам, а так же бывшим работникам (пенсионерам по возрасту);

- на приобретение путевки в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения до 50% от стоимости путевки работникам и бывшим работникам (пенсионерам по возрасту);

- в связи с праздничными и знаменательными датами работникам и бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;

- в связи со смертью работников членам семьи умершего, или работнику, в связи со смертью члена его семьи;

- в связи с уходом в очередной ежегодный отпуск (*«Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН», Приложение № 2»*);

- в связи с затруднительным финансовым положением работника.

7.2. обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд;

7.3. осуществлять меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из Учебного центра:

- ежегодно к празднику «День пожилых людей»;

7.4. Оплачивать при наличии средств, приобретение подарков из расчета до 2-х должностных окладов на каждый подарок, в связи с торжественным событием в жизни Работника;

7.5. При необходимости предоставлять сотрудникам Учебного центра и их детям бесплатное в Учебном центре обучение по имеющимся специальностям и профессиям согласно заявления.

## **8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.**

8.1. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (*ст. ст. 353, 379 и 380 ТК РФ*).

8.2. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа Работников о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу Работников.

В случае если факты нарушений подтвердились, Работодатель обязан применить к руководителю организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (*ст. 195 ТК РФ*).

8.3. Работодатель создает комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и организуют ее работу в соответствии с Положением (*Приложение № 10*);

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до 31.12.2016 года (*ст. 43 ТК РФ*).

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

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

9.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.5. При ликвидации Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан «Учебный центр государственной службы занятости населения»



коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*ст. 43 ТК РФ*).

9.6. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (*глава 61*), иными федеральными законами и законами Республики Башкортостан.

9.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

## **ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН».
3. Приказ о введении в действие штатного расписания.
4. Штатное расписание ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН».
5. График отпусков ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН».
6. Примерная форма трудового договора.
7. Перечень профессий работников ГАОУ ДПО РБ «Учебный центр ГСЗН» для выдачи специальной одежды.
8. План мероприятий по охране труда.
9. Перечень должностей Работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
10. Положение о комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (КТС).
11. График дежурства вахтеров.

Коллективный договор с Приложениями Утвержден на собрании работников Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Башкортостан "Учебный центр государственной службы занятости населения».

Директор ГАОУ ДПО РБ  
«Учебный центр ГСЗН»  
\_\_\_\_\_ Т.Н.Сагитов  
«13» марта 2014 года

М.П.

Администратор учебно-  
производственной  
парикмахерской «Алтынсэс»  
\_\_\_\_\_ Л.В.Ануфриева  
«13» марта 2014 года