

От работодателя:

Директор АНО «Межрегиональный
центр охраны труда малых
и средних предприятий»

_____ **А.П. Плюхин**

«28» мая 2014г.

От работников:

Председатель профсоюзной
организации

_____ **Е.А.Демшина**

«28» мая 2014г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**АНО «Межрегиональный центр охраны труда
малых и средних предприятий»**

на период с 02 июня 2014г. по 02 июня 2017г.
утвержден на собрании работников организации

Протокол № 5 от «28» мая 2014г.

Зарегистрировано:

Отдел по труду Свердловской области

«07» июля 2014г. № 38

МП

Главный специалист отдела по труду м

_____ **Ф.М. Шамилова**

« 07» июля 2014г.

Зарегистрировано:

Свердловская областная организация
российского профсоюза работников
среднего и малого бизнеса

« 29» мая 2014г. № 7

МП

Председатель областного комитета
профсоюза

_____ **Ю.В.**

« 29» мая 2014г.

1. Общие положения

1.1 Коллективный договор заключен между работодателем организации **АНО «Межрегиональный центр охраны труда малых и средних предприятий»**, в лице директора Плюхина Анатолия Павловича и работниками, представленными первичной профсоюзной организацией в лице председателя профкома, уполномоченным решением общего собрания работников, протокол № 4 от 07 февраля 2014г. Демшиной Евгенией Анатольевной.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2 Настоящий КД разработан в соответствии:

- С Трудовым кодексом РФ;
- С областными и трудовыми соглашениями «О социальном партнерстве на 2014-2015г.г.».

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, наиболее значимые для работников. В случае пересмотра норм законодательства в сторону ухудшения прав работников на период действия договора в организации соблюдаются нормы, предусмотренные коллективным договором.

1.4 Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.5 Стороны обязуются соблюдать условия Генерального соглашения, областного трехстороннего соглашения, городского отраслевого трехстороннего соглашения. В случае если стороны указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, работодатель и профком или иной представитель работников обязуется в течение 10 дней провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.6 Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.7 Коллективный договор заключен на срок **3 года** и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

По окончании срока КД стороны имеют право:

- Принять решение о заключении нового КД и обязаны начать переговоры не позднее трех месяцев до окончания срока КД.

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

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

При смене собственника организации действие договора сохраняется в течение 3-х месяцев со дня передачи прав собственности.

1.8 По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения.

1.9 Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, и трудовые договоры, заключаемые работниками, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений настоящего коллективного договора.

2. Производственно-экономические отношения

2.1. Работодатель обеспечивает эффективное руководство организацией, высокую степень организации труда и производства, их совершенствование, внедрение новых форм и методов хозяйствования, соблюдение законов РФ, регулирующих производственно-экономические отношения, а также уважение и соблюдение трудовых прав работников.

2.2. Профсоюзный комитет, иной представитель работников, оказывает помощь работодателю в выполнении производственно-экономических функций, способствует созданию в коллективе здорового морально-психологического климата.

2.3. Работодатель регулярно (один раз в полугодие) информирует коллектив о производственно-экономическом положении организации, создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией.

2.4. Стороны предпринимают усилия к тому, чтобы все возникающие социально-трудовые вопросы решались в коллективе путем взаимных консультаций и переговоров, исходя из необходимости избежания конфронтации между работодателем и работниками.

3. Условия найма и увольнения работников. Обеспечение занятости

3.1 Найм и увольнение работников регулируются Трудовым кодексом РФ, условиями трудового договора и настоящего коллективного договора.

3.2 При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора, который должен соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ, в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Изменение существенных условий труда производится в соответствии со ст. 73 ТК РФ и оформляется сторонами дополнительным соглашением к трудовому договору в письменной форме. В случае несогласия трудовой договор прекращается.

3.3 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.4 Работодатель обеспечивает постоянное повышение квалификации работников.

3.5 Работодателем доводится информация до профкома о возможном массовом увольнении работников не позднее, чем за три месяца.

3.6 С целью предотвращения массовых увольнений, работодатель, с учетом мнения профкома, имеет право предпринять следующие меры:

- Ограничить или временно прекратить прием новых работников;
- Принять меры к увольнению совместителей и временных работников;
- Ввести временную приостановку работ в соответствии со ст. 22 Областного закона «О защите трудовых прав граждан на территории Свердловской области»;
- Ввести неполное рабочее время для отдельных работников (с их согласия);
- Предусмотреть поэтапное высвобождение работников;
- Заключать с работниками (с их согласия) договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, до наступления срока расторжения трудового договора за счет средств работодателя, а также применять другие меры, не противоречащие федеральному и областному законодательству.

3.7 Не производится увольнение по инициативе работодателя:

- Женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (кроме п. 1 ст. 81 ТК РФ);
- Одиноких женщин, воспитывающих ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

3.8 Работодатель обязуется принимать меры по трудоустройству высвобождаемых работников на вакантные рабочие места в организации, организовывать необходимую при переходе на другое рабочее место переподготовку с сохранением средней заработной платы за период обучения, предусмотренный законодательством.

3.9 Работники, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, требующих их квалификации.

4. Оплата труда

4.1. Труд рабочих, руководителей и служащих оплачивается по его количеству и качеству. Формы, системы и размер оплаты труда работников предприятия, а также другие виды доходов устанавливаются работодателем самостоятельно (ТК РФ ст.131,132), Устав организации.

4.2. Труд работающих-сдельщиков оплачивается по нормативу, установленному приказом директора предприятия в процентном отношении от реализации товарной продукции, услуг. Оплата труда работающих повременщиков производится в соответствии с утвержденными окладами и надбавками, согласно штатным расписаниям или штатным расстановкам.

4.3. Работодатель по согласованию с представителями работающих обязуется:

- Обеспечить гарантированный Законодательством РФ минимальный размер оплаты труда ТК РФ ст. 133;
- Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц 5 и 20 числа следующего месяца ТК РФ ст. 136;
- При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходными или праздничными днями, заработная плата должна быть выплачена накануне или в первый за выходными днями рабочий день.

4.4. Заработную плату за отработанный месяц и за время очередного отпуска выплачивать не позднее 3-х дней с начала отпуска при условии наличия денег в кассе предприятия. Работодателю предоставлять отпускную записку не позднее, чем за 14 рабочих дней до начала отпуска работника.

4.5. Расчет с работником при увольнении производить в день увольнения ТК РФ ст. 140.

4.6. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

- Сдельщикам – по двойным сдельным расценкам;
- Повременщикам – по двойной тарифной ставке, окладу ТК РФ ст.153.

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

4.7. Об изменении условий оплаты труда работники должны быть извещены работодателем не позднее, чем за 2 месяца до введения новых условий оплаты труда или их изменении ТК РФ ст.79.

4.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы он несет ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ и выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4.9. При наличии задолженности по выплате заработной платы работодатель информирует профком, иного представителя работников о суммах задержки, причинах и принимаемых мерах по ликвидации.

5. Рабочее время. Время отдыха

5.1 Работодатель обязуется:

- Режим рабочего времени в организации определить Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, иного представителя работников (Приложение № 1);
- Продолжительность рабочего времени соблюдать в соответствии с ТК РФ – 40 часов в неделю.

5.2 Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения профкома, иного представителя работников и с письменного согласия работника.

5.3 Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.4 Работодатель предоставляет работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск с сохранением заработной платы не в ущерб производству и в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.5 Руководителю подразделения предоставляется право разрешать работникам отпуск без сохранения заработной платы до 7 рабочих дней.

5.6 Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

5.7 Работодатель обязуется утвердить график отпусков с учетом мнения профкома, иного представителя работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года и ознакомить с ним всех работников до начала года.

5.8 По заявлению работника работодатель может предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск по частям в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9 Профсоюз обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением режима труда, графика отпусков, предоставлением дополнительных отпусков и их оплатой;
- Проводить в коллективе воспитательную работу, способствующую укреплению дисциплины труда.

6.Улучшение условий и охраны труда работников

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить финансирование мероприятий (соглашения) по улучшению условий охраны труда из расчета суммы годовой минимальной заработной платы на каждого работающего, но не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

6.2. Организовывать за счет собственных средств проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников организации. График проведения осмотров утверждается работодателем по согласованию с профсоюзной организацией.

6.3. Назначить на должность ответственного по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ директора организации.

6.4. Обучение членов комиссии (комитета) и уполномоченных по охране труда осуществлять за счет средств организации.

6.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка уполномоченных по охране труда на время проведения расследования несчастных случаев на производстве.

6.6. Проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда в соответствии с нормативной документацией.

6.7. Проводить расследование несчастных случаев в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и ст.227-231 ТК РФ.

6.8. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве сырья и материалов.

Профком обязуется:

6.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативно-правовых актов по охране труда через уполномоченных.

6.10. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.11. Обеспечить избрание уполномоченного по охране труда.

7. Социальные гарантии и компенсации

7.1 Стороны договорились, что работодатель оказывает материальную помощь 1 раз в год:

- В связи со смертью близких родственников - в размере 3000 руб.;
- Женщинам, в отпуске по уходу за детьми до 3 лет - в размере 3000 руб.;
- В связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профкома;

7.2 Работники, имеющие детей, обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10 % полной стоимости.

7.3 Работодатель обеспечивает детей работников новогодними подарками и по возможности - билетами на новогодние представления.

7.4 Работодатель оплачивает из расчета 100 руб. на каждый подарок, а Профком организует поздравление и вручение подарков.

Обязательства работодателя и профкома, иного представителя работников.

7.5 В пределах располагаемых средств социального страхования обеспечить:

- Оплату больничных листов;
- Организацию санаторно-курортного лечения работников и их детей;
- Выплату действующих пособий (по беременности и родам, на погребение, рождение ребенка).

7.6 Содействовать работникам в получении детских пособий, оформлении и комплектовании необходимых для этого документов.

7.7 Регулярно информировать работников о расходовании средств социального страхования.

8. Работа с молодежью

Работодатель:

8.1 Обеспечивает повышение квалификации молодых работников не реже одного раза в три года.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Работодатель признает в соответствии с Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» профсоюзную организацию и в ее лице комитет профсоюза – единственным и полномочным представителем трудового коллектива, выражающим интересы работников в части заработной платы, рабочего времени, условий труда и отдыха, предоставления социальных льгот, содействует сохранению профсоюзной организации и обеспечению гарантий ее деятельности.

Обязательства работодателя.

9.1 Предоставлять профорганизации в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности помещение, средства связи. Хозяйственное содержание (уборка, ремонт помещения) являются обязанностью работодателя.

9.2 Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставлять 4 часа в неделю для выполнения общественных работ в интересах коллектива, а также на время его профсоюзной учебы с сохранением заработка по основному месту работы.

9.3 Членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, освобождать от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, пленумов, а также для участия в работе их выборных органов с сохранением их среднего заработка.

9.4 Обеспечивать профсоюзный комитет информацией, необходимой ему для проведения кампаний по заключению коллективного договора и контролю за его выполнением.

9.5 Привлекать председателя профкома к работе в правлении (дирекции) организации (общества) с правом совещательного голоса. В обязательном порядке включать представителей профкома в комиссии: по аттестации работников, по расследованию несчастных случаев на производстве в установленном на предприятии порядке.

9.6 Членские профсоюзные взносы членов профсоюза (при наличии их письменных заявлений) удерживать ежемесячно из заработной платы и бесплатно перечислять на текущий счет профсоюза.

9.7 При ликвидации организации в течение всего срока проведения ликвидации деятельность профкома осуществляется в установленном Законом порядке.

10. Порядок выполнения и изменения коллективного договора

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 20 - дневный срок с момента его подписания .

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно и все возможные его изменения и дополнения, в территориальный отдел по труду по месту расположения организации на регистрацию в 7-дневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по его заключению, с приданием статуса постоянно действующей комиссии.

10.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании (конференции) работников. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора члены комиссии выполняют свою работу наравне с основной.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» от 23.11.95 № 175-ФЗ.

10.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

Перечень приложений к коллективному договору

Приложение № 1 – Правила внутреннего распорядка.