



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
АТТЕСТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР  
«ПРОФЕССИОНАЛ»

Представитель работодателя

Директор АНО ДПО АЦ  
«Профессионал»

В.В.Фёдоров



30 октября 2015 г.

Представитель работников

Председатель Общего  
собрания

И.В.Кукушкина

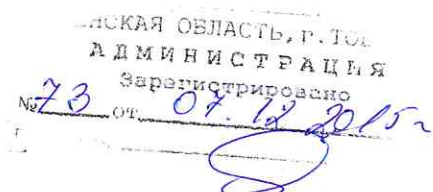
«30» октября 2015 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
АНО ДПО АЦ «ПРОФЕССИОНАЛ»  
на 2015-2018 годы

Вступает в действие: 01.11.2015 г.

Срок действия: до 31.10.2018 г.

Тобольск – 2015 г.



)

1

2

3

)

## СОДЕРЖАНИЕ

1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3 стр.
2.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА.....	5 стр.
3.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6 стр.
4.	ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.....	9 стр.
5.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10 стр.
6.	ОХРАНА ТРУДА .....	14 стр.
7.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ.....	17 стр.
8.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	19 стр.
9.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА.....	20 стр.
10.	Приложение 1. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2016-2018 годы.....	22 стр.
11.	Приложение 2. Список контингента работников АНО ДПО АЦ «Профессионал» для прохождения предварительного и периодического медицинского осмотра.....	24 стр.
12.	Приложение 3. Перечень профессий и норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.....	25 стр.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономной некоммерческой организации дополнительного профессионального образования аттестационный центр «Профессионал» (далее – Центр).

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

– работодатель (далее – Работодатель) - автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования аттестационный центр «Профессионал» в лице директора **Фёдорова Виктора Васильевича**.

– работники, интересы которых представляет Общее собрание работников в лице председателя Общего собрания **Кукушкиной Ирины Владимировны**.

1.3. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством условия труда и его оплаты, режим труда и отдыха, гарантии и компенсации Работникам, представляемые Работодателем, а также иные вопросы, определенные сторонами, улучшающие положение Работников.

1.4. В Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для защиты интересов Работников.

1.5. Положения настоящего Договора являются обязательными для исполнения Сторонами и распространяются на всех Работников Центра.

1.6. При невыполнении обязательств по Договору к виновным применяются меры взыскания в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.7. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

1.8. При решении вопросов, которые не урегулированы в Договоре, Стороны руководствуются действующим законодательством РФ.

1.9. В случае пересмотра в течение срока действия Договора законодательных и нормативных актов федерального и регионального уровня в сторону улучшения положения Работников и их социальной защищенности по сравнению с настоящим Договором будут применяться новые нормы и положения законодательных актов.

1.10. Структура разделов и перечень приложений к Договору определены по взаимному соглашению Сторон.

1.11. Подписанный Сторонами Договор регистрируется в соответствии с действующим законодательством.

1.12. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения Договора, заинтересованная Сторона направляет другой Стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством РФ и Договором.

1.13. Принятые Сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

1.14. Изменения и дополнения, внесенные в Договор, а также в приложения к Договору, подлежат регистрации в соответствии с действующим законодательством.

1.15. Договор рассматривается и утверждается на Общем собрании работников, вступает в силу с 01 ноября 2015 года и действует в течение трех лет.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.17. Стороны не вправе в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## 2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ СТОРОН ДОГОВОРА

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений; соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности; обсуждать и решать актуальные вопросы развития Центра, затрагивающие права и обязанности Работников, основываясь на принципах социального партнерства, взаимного доверия и информационной прозрачности.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение деятельности Центра в пределах средств, полученных от оказания услуг.

2.2.2. Создает необходимые условия для деятельности коллектива Центра и развития социально-экономических отношений с целью обеспечения стабильной работы, выполнения задач, стоящих перед Центром, а также для обеспечения достойного уровня жизни Работников Центра.

2.2.3. Организует систематическую работу по дополнительному профессиональному образованию педагогических работников относящихся к профессорско-преподавательскому составу, в организациях осуществляющих образовательную деятельность по реализации образовательных программ высшего образования и дополнительных профессиональных программ (программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки).

2.2.4. Информировует Общее собрание об известных Работодателю действующих и (или) готовящихся к принятию федеральных, региональных и локальных программах, затрагивающих социально-трудовые права Работника.

Организует совместно с Работниками консультации о возможных прогнозируемых социально-экономических последствиях реализации указанных программ.

2.2.5. Способствует участию представителей Работников в работе коллегиальных органов управления Центра по вопросам принятия локальных

нормативных актов, в том числе содержащих нормы трудового права, затрагивающие права и интересы Работника.

Работодатель своевременно информирует Работников о проведении указанных заседаний.

2.2.6. Принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда с учетом мотивированного мнения Общего собрания работников.

2.3. Общее собрание работников:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе, в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3.2. Содействует предотвращению трудовых споров и социальной напряженности в Центре на основе переговорного процесса.

Осуществляет урегулирование возникающих разногласий между Работодателем и Работниками в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

Оказывает помощь Работодателю в сплочении коллектива Работников для решения важнейших социально-экономических задач Центра.

2.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, настоящего Договора и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовой договор с Работниками заключается в письменной форме в двух экземплярах (один из которых остается у Работника) по установленной

форме согласно ТК РФ, с учетом норм и положений Устава Центра и настоящего Договора.

Подписанный трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме Работника на работу.

3.2. Работодатель обязан до подписания трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, Положением об оплате труда работников, должностной инструкцией, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.3. Трудовой договор с Работниками заключается, как правило, на неопределенный срок.

3.4. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

3.5. Должность директора Центра является выборной.

Порядок выборов на эту должность определяется Уставом.

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом ТК РФ, настоящего Договора, Устава, Положения об оплате труда.

3.7. При определении трудовых функций Работника, установленных в должностных инструкциях, Работодатель руководствуется профессиональными стандартами, квалификационными справочниками, содержащими, в том числе, квалификационные характеристики, должностные обязанности и требования к уровню квалификации.

3.8. Работник имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели или иной срок, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.



3.9. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не оговоренной его трудовым договором.

3.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе: размера должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.11. Перевод или назначение Работника на другую должность, предусмотренную штатным расписанием Центра, без его согласия допускается лишь в случаях, определенных трудовым законодательством РФ.

3.12. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа организации не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Центра.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных выше, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

3.13. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости производится разовая выплата стимулирующего характера в виде единовременного выходного пособия в размере 10% должностного оклада (с учетом районного коэффициента) за каждый отработанный в Центре календарный год. Выплата производится при соблюдении следующих критериев:

- непрерывный стаж работы в Центре не менее 10 лет;
- поступление на работу в Центр до достижения работником пенсионного возраста;
- отсутствие действующих дисциплинарных взысканий.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда Стороны исходят из того, что:

4.1. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников в соответствии со ст. 144 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Центра.

4.2. Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Положением об оплате труда работников Центра, являющимся приложением к настоящему Договору.

4.2.1. Изменения и дополнения к Положению об оплате труда утверждается приказом директора с учетом мотивированного мнения представителей Работников.

4.3. При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату не реже чем два раза в месяц: 1-го и 15-го числа каждого месяца в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный карточный счет – пластиковую банковскую карту работника, эмитированную (выпущенную) банком в рамках зарплатного проекта за счет работодателя, либо путем выдачи через кассу.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Исчисление средней заработной платы работника осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.07 № 922 «Об Особенности порядка исчисления средней заработной платы» с последующими изменениями и дополнениями.

4.6. При совмещении профессий (должностей) или увеличения объема выполняемых работ, выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников производятся доплаты к должностным окладам.

4.7. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается в соответствии со ст. 151 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

4.8. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

4.8.1. Юбилерам (35, 40...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации:

- до одного года - половину должностного оклада;
- свыше одного года - один должностной оклад.

4.9. Работодатель и Работники совместно разрабатывают предложения по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, разработке критериев оценки качества работы Работников для определения размера выплат, стимулирующего характера для всех категорий работников.

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

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из следующего:

5.1. Продолжительность и режим рабочего времени и времени отдыха Работников регулируется трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Центра, трудовым договором, заключенным с Работником, Правилами внутреннего распорядка.

5.2. Правила внутреннего трудового распорядка разрабатываются в соответствии с ТК РФ и с учетом особенностей, устанавливаемых

Минобрнауки РФ в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.3. Продолжительность рабочего времени в нормальных условиях труда в Центре не может превышать законодательной нормы - 40 часов в неделю.

5.4. Для педагогических Работников продолжительность рабочего времени устанавливается в объёме не более 36 часов в неделю.

5.5. При заключении трудового договора Работнику может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени, режим гибкого рабочего времени или иной режим ежедневной работы.

При этом работа с неполным рабочим днем не накладывает каких-либо ограничений на продолжительность ежегодного отпуска, исчисления стажа и других трудовых прав Работника.

5.5.1. Неполное рабочее время, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается для Работника согласно ст. 93 ТК РФ в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.6.1. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, оформляется приказом Работодателя с письменного согласия Работника и с учетом мнения Общего собрания.

5.6.2. Работодатель обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере от должностного оклада работника.

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

5.6.4. Работодатель не привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные Работников, относящихся к следующим категориям:

- беременные женщины (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);
- лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 268 ТК РФ).
- инвалиды (ч. 7 ст. 113 ТК РФ);
- женщины, имеющие детей до трех лет (ч. 2 ст. 259 ТК РФ); матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, имеющие детей-инвалидов (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- опекуны (попечители) несовершеннолетних (ст. 264 ТК РФ).

5.7. Предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работникам осуществляется, как правило, в летний период на основании графика отпусков.

5.8. Работодатель с учетом мнения Общего собрания утверждает не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, график отпусков в порядке, установленном ТК РФ.

5.9. При составлении графика ежегодных отпусков Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, предоставляется преимущественное право получения отпуска в летнее или любое другое удобное для него время.

5.10. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков с учетом их возможного деления на части, переноса на другой период регулируется ТК РФ.

5.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.11.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, супруги, дети) – до 5 календарных дней.

5.12. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

По письменному заявлению работника денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.13. При предоставлении ежегодного отпуска Работникам за первый год работы после истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.14. При предоставлении ежегодного отпуска Работникам Работодатель письменно уведомляет работника о дате начала отпуска и его продолжительности не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. При несвоевременном уведомлении о начале отпуска, либо несвоевременной выплате отпускных начало отпуска по заявлению Работника переносится на любое удобное для Работника время согласно ст. 124 ТК РФ.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

Стороны настоящего Договора рассматривают охрану труда и здоровья Работников как одно из приоритетных направлений социального партнерства и договариваются о следующем.

6.1. Стороны ежегодно разрабатывают и утверждают План работы по охране труда на основании Соглашения по охране труда (Приложение 1), включающее в себя перечень мероприятий, в том числе проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

6.1.1. Ежегодно Работодатель согласно Плану работы по охране труда выделяет на выполнение мероприятий по охране труда денежные средства в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на оказание услуг.

6.1.2. Исполнение мероприятий Плана работы по охране труда оформляется актом выполненных работ, который составляется один раз в год.

6.2. С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель:

6.2.1. Возлагает обязанности специалиста по охране труда на одного из своих заместителей и обеспечивает его деятельность.

6.2.2. Информировует Общее собрание работников о выделении денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда и отчитывается об их выполнении.

6.2.3. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Федеральным законом от 1 декабря 2014 г. № 386-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2015 год и на плановый период 2016 и 2017 годов».

6.2.4. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.2.5. Обеспечивает проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ на основании списка контингента, разработанного и утвержденного Работодателем (Приложение 2).

6.3. Работодатель обеспечивает:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений и оборудования;
- выполнение работ, связанных с использованием вредных веществ, во внеучебное (внерабочее) время с предварительным извещением Работников об их проведении;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке средств индивидуальной и коллективной защиты Работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами согласно Перечню профессий (Приложение 3);
- выдачу смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с установленными нормами согласно Приложению № 3;



- проведение обучения и проверки знаний по охране труда Работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда согласно;

- проведение инструктажей по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев на производстве;

- анализ причин несчастных случаев, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости Работников и обеспечение мер по их снижению и предупреждению;

6.4. Работодатель обеспечивает соблюдение температурного режима в служебных помещениях и в учебных классах Центра в течение года в соответствии с СанПиН 2.4.576-96.

6.5. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья Работника вследствие нарушения требований охраны труда не по его вине, Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление Работнику другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с трудовым кодексом РФ.

За Работником сохраняется место работы (должность) и средний заработок до полного устранения причин, порождающих опасность.

6.6. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

## **7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7.1. С целью содействия занятости, повышения квалификации Работников и закреплению профессиональных кадров в Центре:

7.1.1. Работодатель систематически анализирует кадровый состав и потребность в профессиональной переподготовке и повышении квалификации педагогических и других категорий Работников.

7.1.2. Работодатель способствует повышению уровня квалификации педагогических и научных кадров.

7.2. Педагогические Работники имеют право один раз в три года проходить профессиональную переподготовку или повышение квалификации на платной основе с отрывом или без отрыва от трудовой деятельности.

7.3. При направлении Работника на стажировку или курсы повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, выплачиваются командировочные расходы.

7.4. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией, сокращением численности или штата работников Работодатель, руководствуется нормами ТК РФ, в частности ст. 178, 179 и 180 ТК РФ.

7.5. В случае сокращения штата Работников Работодатель:

- обеспечивает высвобождаемым Работникам все установленные трудовым законодательством РФ гарантии и компенсации;
- предупреждает Работников о возможном сокращении штата не менее чем за 2 месяца и предоставляет Работнику пять часов в неделю в течение рабочего дня для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.6. Не допускается увольнение по указанным основаниям:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- других Работников, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) без матери;
- работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.
- в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.7. При определении отбора кандидатур Работников, подлежащих высвобождению, Работодатель реализовывает преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ.

7.8. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случаев ликвидации Центра) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

7.9. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата Работников в первую очередь сократить вакантные ставки, ограничить прием новых работников, расторгнуть трудовые договоры с временными Работниками и совместителями, а также использовать:

- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- проведение переводов высвобождаемых Работников на вакантные места с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;
- увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых по гражданско-правовому договору.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Работодатель дополнительно обязуется:

8.1. Выплачивать Работникам материальную помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника - в размере до 50000,00 (пятидесяти тысяч) рублей;
- при рождении ребенка - в размере 20000,00 (двадцати тысяч) рублей.
- при заболевании Работника или его близких родственников, требующих дорогостоящего лечения - в размере до 50000,00 (пятидесяти тысяч) рублей;

8.2. В честь дня рождения работника дарить ему подарок, стоимостью не менее 3000,00 (трех тысяч) рублей с вычетом НДФЛ.

8.3. Обеспечивать Работников, имеющих детей-школьников, бесплатным новогодним подарком для каждого ребёнка.

8.4. Проводить корпоративные мероприятия в честь нового года за счет средств Работодателя.

8.5. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

## **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ДОГОВОРА**

9.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется Общим собранием работников, Работодателем и соответствующими органами по труду.

9.2. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3. Результаты выполнения Договора докладываются один раз в год на Общем собрании и размещаются на сайте Центра.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

на 2016-2018 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Предполагаемый объем финансирования, руб.		
			2016 г.	2017 г.	2018 г.
1.	Проведение предварительных медицинских осмотров	При поступлении на работу	2200,00	2500,00	2700,00
2.	Проведение вводного инструктажа	При поступлении на работу			
3.	Проведение первичного инструктажа на рабочем месте	Перед допуском к работе			
4.	Проведение периодического инструктажа на рабочем месте	Не реже одного раза в 6 месяцев согласно графика			
5.	Проведение первичного обучения и проверки знаний требований охраны труда	В течение первого месяца при приеме на работу			
6.	Проведение периодического обучения и проверки знаний требований охраны труда, пожарной безопасности	Не реже одного раза в 3 года согласно графика	10000,00	6500,00	5000,00
7.	Обновление модульной системы обучения по охране труда	Ежегодно	15000,00	16000,00	17000,00
8.	Обновление справочно-правовой системы «КонсультантПлюс»	Еженедельно	80000,00	82000,00	84000,00
9.	Освидетельствование огнетушителей	Ежегодно май	300,00	400,00	500,00
10.	Проведение испытания качества огнезащитной обработки	Ежегодно сентябрь	7100,00	7300,00	7500,00

№ п/п	Наименование мероприятия	Сроки проведения	Предполагаемый объем финансирования, руб.		
			2016 г.	2017 г.	2018 г.
11.	Обеспечение СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами	Ежегодно август	1200,00	1400,00	1600,00
12.	Проведение технического обследования зданий, сооружений	Ежегодно июнь, октябрь			
13.	Проведение периодического медицинского осмотра	Ежегодно декабрь	25000,00	27000,00	29000,00
14.	Проведение дератизации	Ежеквартально	4600,00	5200,00	5500,00
15.	Проведение специальной оценки условий труда	Январь-март 2018 г.			40000,00
16.	ИТОГО:		145400,00	148300,00	192800,00

**СПИСОК**  
**коэффициента работников АНО ДПО АЦ «Профессионал»**  
**для прохождения предварительного и периодического медицинского**  
**осмотра**

№ п/п	Должность	Основание	Периодичность
1.	Директор	п. 18 Приложения № 2 *	1 раз в год
2.	Заместитель директора по учебной части	п. 18 Приложения № 2 *	1 раз в год
3.	Заместитель директора по профессиональному обучению	п. 18 Приложения № 2 *	1 раз в год
4.	Главный бухгалтер	п. 18 Приложения № 2 *, п. 3.2.2.4. Приложения № 1**	1 раз в год 1 раз в 2 года
5.	Преподаватель	п. 18 Приложения № 2 *	1 раз в год
6.	Специалист по учебно-методической работе	п. 18 Приложения № 2 *, п. 3.2.2.4. Приложения № 1**	1 раз в год 1 раз в 2 года
7.	Уборщик служебных помещений	п. 18 Приложения № 2 *, п. 1.3.3. Приложения № 1***	1 раз в год 1 раз в 2 года

\* П. 18 Приложения № 2 к Приказу Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. (работы в образовательных организациях всех типов и видов).

\*\* П. 3.2.2.4. Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. (Физические факторы. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени).

\*\*\* П. 1.3.3. Приложения № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России № 302н от 12 апреля 2011 г. (Химические факторы. Синтетические моющие средства (сульфанол, алкиламины и прочие).



**Перечень профессий и норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств**

1. Уборщик служебных помещений

Выдача СИЗ предусмотрена:

Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 1 октября 2008 г. № 541н.

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год
Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	п. 84	Шт.	1
Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием		Пар	6
Сапоги резиновые		Пар	1
Перчатки резиновые		Пар	2

Выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств предусмотрена:

Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Пункт типовых норм	Единица измерения (г/мл)	Количество на год
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	п. 2	мл	1200
Мыло или жидкие моющие средства	п. 7	г/мл	2400/3000
Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	п. 10	мл	1200

