

Изменение №1

К Коллективному договору НОУ ДПО НУК

(заключен на 2017-2019г.г.

и продлен до 31.12.2022г. в соответствии

с Дополнительным соглашением от

31.12.2019г.)



Стороны Коллективного договора: Работодатель – Негосударственное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Новокуйбышевский учебный комбинат» (НОУ ДПО НУК) (далее «Работодатель»), в лице его представителя - директора Карханина Константина Николаевича, действующего на основании Устава, и Работники Негосударственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Новокуйбышевский учебный комбинат» (далее «Работники»), представителями которых является Первичная профсоюзная организация Негосударственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Новокуйбышевский учебный комбинат» (далее ППО НОУ ДПО НУК) в лице председателя ППО НОУ ДПО НУК Гапоновой Маргариты Николаевны, пришли к соглашению внести следующие изменения в Коллективный договор, заключенный на 2017-2019г.г. и продленный до 31.12.2022г. в соответствии с Дополнительным соглашением от 31.12.2019г.:

1. По разделу «Общие положения»:

- **Пункт 1.8 принять в новой редакции:** «Коллективный договор распространяется на всех работников трудового коллектива, для которых место работы в Учреждении является основным. Отдельные положения Коллективного договора распространяются на пенсионеров Учреждения».

2. По разделу «Оплата труда»:

- **Пункт 3.6 принять в новой редакции:** «Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 23 числа расчетного месяца, за вторую половину месяца – 8 числа месяца, следующего за расчетным.

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

В исключительных случаях день выплаты заработной платы может быть перенесен на более раннюю дату по распоряжению директора Учреждения».

- **Пункт 3.9 принять в новой редакции:** «Использовать основную 15-разрядную Единую тарифную сетку по оплате труда руководителей, специалистов и других служащих основного подразделения НОУ ДПО НУК (профессионально-квалификационная группа 2) и вспомогательную 14-разрядную Единую тарифную сетку по оплате труда рабочих всех специальностей основного подразделения и руководителей, специалистов, служащих и рабочих обособленного подразделения НОУ ДПО НУК (профессионально-квалификационная группа 1).

- **Пункт 3.13 принять в новой редакции:** «Устанавливать и производить доплаты и надбавки работникам при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении других работ, отклоняющихся от нормальных) в том числе:

Компенсационные доплаты:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за дополнительные педагогические часы;
- доплата за разделение рабочего дня;
- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

Стимулирующие доплаты:

- доплата за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- доплата за расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ;
- доплата за совмещение должностей;
- доплата за сложность напряженность и высокие достижения в труде;
- доплата за наставничество».

3. По разделу 4 «Занятость и повышение квалификации»:

- **Пункт 4.1.4 принять в новой редакции:** «При расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата:

а) сообщать об этом в письменной форме:

- профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению, а в случае массового сокращения работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять проекты приказов о сокращении численности работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакантных должностей, предполагаемые варианты трудоустройства;

- центру занятости населения не позднее, чем за два месяца данные о предстоящем сокращении на каждого работника с указанием его профессии, должности, квалификации и размера оплаты труда;

б) предупреждать о предстоящем сокращении работников персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения;

в) издавать приказы с указанием причин и дат увольнения;

г) предлагать работнику другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ;

д) обеспечивать преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным работникам – при наличии двух и более иждивенцев;
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работника предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшим в Учреждении более пяти лет;

е) расторгать трудовой договор с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета. Мнение, не представленное в установленные сроки, или немотивированное мнение Работодателем не учитывается (Ст. 373 ТК РФ).

ж) работникам, предупрежденным в установленном порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, может быть предоставлено дополнительное время для поиска работы с сохранением среднего заработка (до 8 часов в месяц).

4. По разделу 6 «Время отдыха»:

- **Пункт 6.5 принять в новой редакции:** «Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, за исключением работников, имеющих право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. №466), а также работников, имеющих право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней имеют следующие категории работников:

- директор Учреждения;
- заместитель директора по учебной работе;
- заведующий методическим кабинетом;
- преподаватели;
- мастера производственного обучения.

5. По разделу 7 «Охрана труда»

Пункт 7.1.11 принять в новой редакции: «В необходимых случаях по согласованию с ППО НОУ ДПО НУК обеспечивает отдельные категории работающих спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты сверх установленных норм (по заявлению работника), стоимость которых включается в совокупный годовой доход работника и облагается подоходным налогом (Приложение № 5).

6. По разделу 9 «Охрана здоровья».

- **Пункт 9.1.13 принять в новой редакции:** «Обеспечивать здания и помещения Учреждения аптечками первой медицинской помощи».

7. По разделу 10 «Социальные гарантии, компенсации и льготы»:

- **Пункт 10.3.2 принять в новой редакции:** «На культурно-массовую работу среди работников и детей (до 16 лет включительно) работников Учреждения»;
- **Пункт 10.4.5 принять в новой редакции:** «Выделять всем работникам единовременную материальную помощь в связи с юбилейными датами 50 (пятьдесят) лет, 55 (пятьдесят пять) лет и далее кратно 5 (пяти). Материальную помощь не выплачивать работникам в период испытательного срока, а также работникам, принятым по срочным трудовым договорам на срок менее трех месяцев»;
- **Пункт 10.4.8 принять в новой редакции:** «Выплачивает работникам премии, имеющие социальное значение и не зависящие от исполнения трудовых функций работников к праздничным датам в размере, установленном в Приложении 12.
- День защитника Отечества 23 февраля (мужчинам);
- Международный женский день 8 марта (женщинам);
- Новый год.

Работникам, принятым по срочным трудовым договорам, заключенным на срок менее трех месяцев, а также работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам или по уходу за ребенком вышеуказанные премии не выплачиваются».

- Дополнить раздел 10 пунктом 10.4.18 **в следующей редакции:** «Предоставляет работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- в возрасте от 18 лет до 39 лет включительно освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- достигшим возраста сорока лет, освобождение от работы на один рабочий день 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

- не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8. По разделу 11 «Права и гарантии членов профсоюза»:

Пункт 11.5.1 принять в новой редакции: «Работодатель предоставляет неосвобожденным профсоюзным работникам – членам профсоюзного комитета ППО НОУ НУК, время (до 8 часов в месяц) для выполнения общественных обязанностей в интересах трудового коллектива с сохранением заработной платы (по согласованию с непосредственным руководителем и при условии, что эта деятельность не наносит ущерб выполнению функциональных (должностных) обязанностей работника)».

9. По разделу 12 «Контроль за выполнением Коллективного договора»:

Пункт 12.1 принять в новой редакции: «Контроль за выполнением условий настоящего Коллективного договора осуществляется Работодателем, ППО НОУ ДПО НУК и министерством труда, занятости и миграционной политики Самарской области».

10. По Приложению 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

- **Пункт 2.4 принять в новой редакции:** «При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить, а работодатель потребовать документы, предусмотренные ст.65 Трудового Кодекса РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний-при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

В отдельных случаях с учетом специфики работы по Трудовому Кодексу РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов».

- **Пункт 2.5 принять в новой редакции:** «Для оформления кадровых документов и предоставления льгот работник может (не обязан) также дополнительно предъявить следующие документы:

- справка о доходах по форме 2-НДФЛ;

- справку о сумме заработка за два года для расчета пособий;

- копию свидетельства о постановке на учет в налоговом органе (ИНН);

- копию свидетельства о браке;

- копию свидетельства о расторжении брака;

- документы, содержащие сведения о детях работника».

- **Пункт 2.7 принять в новой редакции:** «Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора»

- **Пункт 2.12 принять в новой редакции:** «Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом сохранялось рабочее место. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя и провести с ним окончательный расчет. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой».

- **Пункт 5.8 принять в новой редакции:** Режим рабочего времени работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, регламентируется графиками работы (сменности), обеспечивающими соблюдение баланса рабочего времени за учетный период. Графики работы (сменности) составляются на весь учетный период и

доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Графики работы (сменности) являются самостоятельными локальными документами Учреждения и утверждаются директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

Для администраторов обособленного подразделения предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в специально отведенном для этого месте (комнате администраторов) оборудованном холодильником, чайником, СВЧ-печью, столом, стулом, диваном или кушеткой.

- **Пункт 6.9 принять в новой редакции:** «Работа в нерабочий праздничный день, выходной оплачивается в двойном размере.

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

- **Пункт 7.3 принять в новой редакции:** «Пропускной режим в Учреждении выполняют работники, в функциональные обязанности которых входит его осуществление, либо работники охранных предприятий на договорной основе».

11. Принять Приложение 5 «Нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам НОУ ДПО НУК сверх утвержденных норм в соответствии с Коллективным договором» в новой редакции:

СОГЛАСОВАНО
Председатель ППО
НОУ ДПО НУК

УТВЕРЖДАЮ
Директор НОУ ДПО НУК

_____ М.Н. Гапонова
« _____ » _____ 2022г.

_____ К.Н. Карханин
« _____ » _____ 2022г.

НОРМЫ

выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам НОУ ДПО НУК сверх утвержденных норм в соответствии с Коллективным договором

№ п/п	Профессия или должность	Кол-во работн.	Наименование спецодежды, спецобуви, СИЗ	Норма выдачи на год (единицы или комплекты)
1	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	2	Нательное белье (футболка х/б)	до износа (не менее 1 года)
2	Слесарь-сантехник	3	Нательное белье (футболка х/б)	до износа (не

