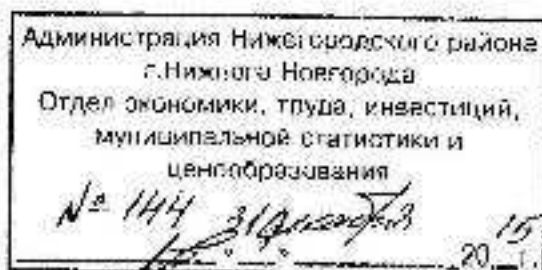


Утвержден  
на общем собрании  
трудоулового коллектива ГБУ ДПО НО УМЦ  
" 31" декабря 2015 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного  
профессионального образования Нижегородской области  
« Учебно-методический центр художественного образования»

на период с «31» декабря 2015 года по «31» декабря 2018 года



Нижний Новгород  
2015 год

Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Нижегородской области «Учебно – методический центр художественного образования» (сокращенное наименование по Уставу – ГБУ ДПО НО УМЦ) (далее – Учреждение) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Директор ГБУ ДПО НО УМЦ в лице Попова Андрея Юрьевича, именуемый в дальнейшем Работодатель и работники ГБУ ДПО НО УМЦ в лице Прониной Лили Даниловны, уполномоченной трудовым коллективом на ведение переговоров и подписание настоящего договора.

1.2. Предметом настоящего договора являются:

1.2.1. дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения;

1.2.2. положения, конкретизирующие нормативные правовые акты, соглашения по вопросам, определенным сторонами.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации.

1.4. Работодатель обязуется:

1.4.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.4.2. обеспечить сохранность имущества организации;

1.4.3. учитывать мнение представительного органа работников организации при подготовке и утверждении планов и программ;

1.4.4. повышать уровень заработной платы, гарантий и компенсаций работникам по мере роста доходов организации.

1.5. Работники обязуются:

1.5.1. способствовать повышению эффективности работы организации, повышению качества выполняемых работ (оказываемых услуг), росту производительности труда;

1.5.2. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать взаимные права и законные интересы.

1.6. Локальные нормативные акты Работодателя, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором. В случае обнаружения факта такого ухудшения нормы названных актов и условия трудовых договоров не подлежат применению.

1.7. Под близкими родственниками в тексте настоящего договора понимаются: супруг, супруга, родители, усыновители, дети (родные и усыновленные), братья и сестры (родные и усыновленные), дедушка, бабушка, внуки.

## 2. ОРГАНИЗАЦИЯ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Прием работников на работу может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.
- 2.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением численности и штата работников, рассматриваются совместно с представительным органом работников.
- 2.3. Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца, представлять в представительный орган работников проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.4. Помимо лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют также следующие лица:
- 2.4.1. предпенсионного возраста (за 5 и менее лет до выхода на пенсию);
  - 2.4.2. проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - 2.4.3. одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 16 лет;
  - 2.4.4. родители, имеющие детей в возрасте до 14 лет;
- 2.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:
- 2.5.1. проводить сокращение штата работников в первую очередь по вакантным должностям;
  - 2.5.2. предлагать высвобождаемому работнику должности в организации в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – иные вакантные должности в организации;
  - 2.5.3. предупреждать работников, имеющих стаж работы в организации не менее 10 лет, о предстоящем сокращении численности или штата работников незамедлительно.
- 2.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении по инициативе работодателя в связи с ликвидацией организации, устанавливается по соглашению с ними неполный рабочий день или неполная рабочая неделя для поиска нового места работы с сохранением среднемесячного заработка.
- 2.7. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют преимущественное право на прием на работу в организацию и занятие открывшихся вакансий.

## 3. ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1. Стороны согласились о конкретизации и установлении следующих отпусков за счет собственных средств организации для ее работников:
- 3.1.1. ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, наименование которых предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.1.2. единовременные (разовые) дополнительные оплачиваемые отпуска, не предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями;

3.1.3.1. отпуска по семейным обстоятельствам следующего характера (их продолжительность может изменяться по соглашению работника с работодателем в конкретных случаях):

3.1.3.1.1. свадьба работника – 5 календарных дней;

3.1.3.1.2. свадьба родных (усыновленных) детей работника – 3 календарных дня;

3.1.3.1.3. смерть близких родственников – 5 календарных дней;

3.1.3.1.4. рождение ребенка у работника, его близких родственников – 3 календарных дня;

3.1.3.1.5. переезд на новое место жительства – 3 календарных дня;

3.1.3.1.6. день начала занятий в общеобразовательных учреждениях (первое сентября) для родителей (усыновителей) детей - учеников 1-4 классов – 1 календарный день.

3.2. В связи с производственной необходимостью ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск любого вида может предоставляться в иное время, чем ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.3. Другие дополнительные отпуска для работников устанавливаются работодателем с учетом производственных и финансовых возможностей организации с учетом мнения представительного органа работника.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период времени норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5.3. Заработная плата выплачивается 1 и 15 числа каждого месяца путем перечислением на банковский счет, указанный работником с обязательной выдачей работникам расчетных листков по форме, утвержденной работодателем, по окончании месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем – выплачивается накануне этого дня.

5.4. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одной месячной заработной платы.

5.5. В случае задержки выдачи заработной платы производится выплата ее с денежной компенсацией в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом имеющихся у организации средств.

## 6. УСЛОВИЯ ТРУДА. ОХРАНА ТРУДА

6.1. В организации работодателем и работниками выбирается уполномоченный по охране труда, положение о котором утверждается приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников и в обязательном порядке включает гарантии, обеспечивающие ему выполнение возложенных на них обязанностей.

6.2. План мероприятий по охране труда со сроками их выполнения является Приложением 1 к настоящему договору.

6.3. Перечень рабочих мест, которые работодатель обязуется, с учетом имеющихся денежных средств, аттестовать по условиям труда с последующей сертификацией их по охране труда является Приложением 2 к настоящему договору.

## 7. ОСОБЕННОСТИ ТРУДА ЖЕНЩИН

7.1. Для сохранения квалифицированных женских кадров работодатель гарантирует предоставление беременным женщинам возможности прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы.

7.2. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства предоставлять по письменной просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 7 лет, 5 дополнительных выходных дней в месяц без сохранения заработной платы;

## 8. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в надлежащем размере перечислять страховые взносы в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. План мероприятий по снижению количества несчастных случаев на производстве и профессиональной заболеваемости является Приложением 3 к настоящему договору.

8.3. Работодатель и работники выбирают уполномоченного по социальному страхованию и обеспечивают его работу для решения следующих вопросов:

8.3.1. расходование средств социального страхования;

8.3.2. распределение путевок на санаторно-курортное лечение, отдых;

8.3.3. рассмотрение споров по обеспечению пособиями по обязательному социальному страхованию.

## 9. ПРОЧИЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

9.1. При наличии денежных средств Работодатель может оказывать материальную помощь:

9.1.1. -при уходе в отпуск,

-при рождении ребенка

-на собственную свадьбу,

-на свадьбу детей,

-в День знаний (1 сентября) семьям, имеющим 3-х или более детей в возрасте до 18 лет,

-в случае смерти членов семьи (супруг(а), дети, родители) с выделением транспорта.

9.1.2. При возникновении форс-мажорных обстоятельств (пожара, стихийного бедствия и пр.) администрацией принимается решение об оказании материальной помощи пострадавшим работникам.

9.1.3. Выделять денежное вознаграждение:

-работникам к 50-летию, 55-летию, 60-летию,

-при уходе на пенсию и увольнении по состоянию здоровья.

9.1.4. Работодатель обязуется содействовать работникам в получении жилищных ссуд в организации (с учетом ее финансово-экономических возможностей) или за ее пределами.

## 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязуется разрешать в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации:

10.1.1. проведение общих собраний работников организации по вопросу подведения итогов выполнения настоящего договора (изменений и дополнений к нему);

10.1.2. проведение заседаний представительного органа работников для решения вопросов защиты прав работников, исполнения трудовых обязанностей, охраны и оплаты труда, ведения переговоров с работодателем, трудовых споров.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года до 31 декабря 2018 года включительно. По истечении этого срока стороны могут пролить действие настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

11.2. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания уполномоченными представителями сторон.

11.3. Настоящий договор в течение семи дней со дня его подписания направляется уполномоченным представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. Стороны договорились, что изменения и дополнения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью, вносятся в течение срока его

действия по взаимному согласию сторон в порядке, установленном федеральным законом для его заключения.

11.5. Стороны договорились, что в период действия настоящего договора при условии соблюдения его положений работники не выдвигают новых требований к работодателю и отказываются от забастовки для разрешения коллективных трудовых споров.

11.6. Стороны договорились, что полный текст настоящего договора (включая приложения) должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 рабочих дней после его подписания.

11.7. Представители работодателя и работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем договоре.

11.8. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами, их уполномоченными представителями, а также уполномоченными государственными (муниципальными) органами по труду и занятости, их должностными лицами.

11.9. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.10. Уполномоченные представители сторон раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) работников.

11.11. Представительный орган работников организует контроль за выполнением настоящего договора в видах и формах, предусмотренных его уставом, в том числе проводит проверки выполнения договора, при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы за счет работодателя.

11.12. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором и включить ссылки на него в трудовой договор с каждым работником.

Директор ГБУ ДПО НО УМЦ \_\_\_\_\_

А.Ю.Попов

Представители трудового коллектива:

1. Баранов	Баженова И.И.
2. Ж	Кромская С.Д.
3. Федор	Вурашова С.А.
4. Дуб	Мясникова И.А.
5. Поном	Степанова И.В.
6. Воронин	Воронин В.А.В.
7. Кра	Кожкина Л.В.
8. А. Дуб	Редикова Л.А.
9. Федор	Белова И.В.
10. Сид	Сажкова М.И.
11. Федор	Вушкарев Е.А.

- 12. Семёнов М. В. / С
- 13. Завоина С. В. / С
- 14. Тюмина Е. П. / С
- 15. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- 16. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- 17. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_
- 18. \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

Коллективный договор принят на заседании трудового коллектива  
31.12.2015 года

\_\_\_\_\_ / Пронина Лиля Даниловна \_\_\_\_\_



Исполнительное приложение к  
экспертному заключению  
Исполнитель  
А.Ю.Иванов

