



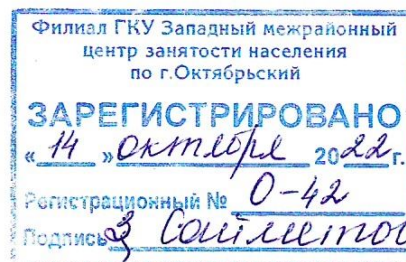
**Модульные системы**

учебный центр профессиональной  
подготовки

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Общества с ограниченной ответственностью  
Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ»  
на 2022-2025 годы

Утверждён на общем собрании работников  
Протокол № 4 от 10.10.2022г.



От работодателя:  
Директор  
ООО УЦ «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ»  
А.Ф. Сафина  
«10» октября 2022 г.



От работников:  
Председатель совета трудового коллектива  
Л.В. Брехова  
«10» октября 2022 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Раздел 1. Обязательства сторон.....	3
Раздел 2. Трудовой договор и обеспечение безопасности .....	4
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха .....	4
Раздел 4. Нормирование, оплата труда и гарантированные выплаты.....	5
Раздел 5 . Повышение профессионального мастерства.....	7
Раздел 6 . Социальные гарантии и медицинское обслуживание работников.....	7
Раздел 7. Охрана труда и техника безопасности.....	7
Раздел 8. Разрешение трудовых споров.....	8
Раздел 9. Ответственность сторон.....	8

## ВВЕДЕНИЕ

Настоящий коллективный договор заключен между ООО Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» и работниками предприятия в лице Совета трудового коллектива (СТК) в целях урегулирования трудовых, социально-экономических и профессиональных отношений между работодателями и работниками предприятия.

Коллективный договор заключается сроком на три года, по истечению установленного срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, или не изменят, дополнят настоящий. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования предприятия, расторжения контракта с руководителем и Советом трудового коллектива, подписавшими этот договор.

Условия коллективного договора распространяются на всех работников предприятия, по трудовому договору.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются сторонами.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

При трудоустройстве на предприятие новых работников, работодатель знакомит их с содержанием коллективного договора.

По итогам полугодия предприятие в лице руководителя, представляет отчет о финансово-хозяйственной деятельности предприятия и о ходе выполнения условий коллективного договора для обсуждения на общем собрании трудового коллектива.

## РАЗДЕЛ 1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.

### Работодатель обязуется:

- 1.1. Обеспечить прибыльную работу предприятия.
- 1.2. Обеспечить безопасные условия труда.
- 1.3. Совершенствовать систему оплаты и нормирования труда.
- 1.4. Обеспечить работникам ООО Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» - социальные гарантии и льготы, установленные настоящим коллективным договором.
- 1.5. Представлять информацию Совету трудового коллектива:
  - о важных организационных изменениях в структуре и управления производством;
  - о производственных планах и их выполнении;
  - об экономическом положении предприятия.

### Советом трудового коллектива обязуется:

- 1.6. Способствовать успешной деятельности предприятия, повышению уровня оплаты труда и льгот, в зависимости от конечных результатов производства, обеспечению профессионального роста и трудоузанности, укреплению трудовой и производственной дисциплины.
- 1.7. Представлять интересы работника в урегулировании его трудового спора.
- 1.8. Контролировать расходование средств фонда социального страхования на выплаты пособий, оздоровление и отдых работающих, и их детей.

- 1.10. Выступать совместно с руководителем предприятия в переговорах с вышестоящими государственными и хозяйственными органами по защите интересов предприятия и трудового коллектива с подключением, при необходимости, к решению вопроса, вышестоящего Совета трудового коллектива.

#### **Обязательства работника.**

- 1.13. Выполнять условия трудового договора.
- 1.14. Выполнять по количеству и качеству установленные задания.
- 1.15. Содействовать выполнению заданий всего коллектива и отдельными его членами.
- 1.16. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину и безопасность труда.
- 1.17. Содержать рабочее место в чистоте и порядке.
- 1.18. Работать в соответствии с принципами и требованиями предприятия.

### **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.**

- 2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора как на не определенный срок, так и на срок не более пяти лет, а также на время выполнения определенной работы.
- 2.2. Согласно трудовому законодательству при заключении трудового договора, устанавливается: место работы, специальность, профессия, должность, день начало работы, размер оплаты труда, и другие условия труда.
- 2.3. При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с его трудовыми обязанностями, режимом труда и отдыха, правилами внутреннего трудового распорядка и действующим коллективным договором.
- 2.4. Условия трудового договора не могут ухудшить положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.
- 2.5. 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 в законодательстве.
- 2.6. Работодатель и Совет трудового коллектива обязуется совместно разрабатывать программу (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации, ухудшения финансово-экономического положения.
- 2.7. При возникновении необходимости сокращения численности штата руководитель предприятия обязуется принимать упреждающие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:
  - уведомить Совет трудового коллектива о предстоящем увольнении не менее чем за три месяца;
  - обеспечить трудоустройство подлежащих сокращению работников на другие имеющиеся вакантные рабочие места внутри предприятия;
  - создавать новые рабочие места с переобучением работников с выплатой за период обучения средней заработной платы.
- 2.8. При невозможности трудоустройства работников на предприятии администрация обязуется уведомить работника об увольнении не менее, чем за два месяца перед увольнением.
- 2.9. Руководитель предприятия обязуется своевременно информировать службу занятости о наличии новых мест и вакансий, соблюдать установленную квоту рабочих мест для инвалидов, выпускников учебных заведений и других категорий граждан, нуждающихся в социальной квоте.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом.

В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
  - лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.
- 3.1. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00. до 14.00 часов. С целью снятия утомляемости через каждые 2 часа работы устанавливается 15-минутный перерыв, который включается в рабочее время.
  - 3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.
  - 3.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается не менее, чем на один час.
  - 3.4. Уменьшение продолжительности ежедневной работы перед праздничным днем не производится в тех случаях, когда праздничному дню предшествует день отдыха.
  - 3.5. Работникам ООО Ученый центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.
  - 3.6. Работникам моложе 18 лет, ежегодный отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в соответствии со ст. 267 ТК РФ.
  - 3.7. Дополнительные отпуска, с сохранением заработной платы, предоставляются:
    - в случае собственной свадьбы – 3 дня;
    - в случае смерти членов семьи – 5 дней.
  - 3.8. Матерям, отцам-одиночкам, имеющим детей в возрасте от 7 до 10 лет, предоставляется выходной день в День знаний – 1 сентября.
  - 3.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по заявлениям работников, согласно Трудового кодекса РФ.

#### **РАЗДЕЛ 4. НОРМИРОВАНИЕ, ОПЛАТА ТРУДА И ГАРАНТИРОВАННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

- 4.1. Труд работников оплачивается повременно на основе должностных окладов, также им выплачиваются премии.
- 4.2. Сумма средств на оплату труда включает:
  - оплата по окладам;
  - доплату за отклонение от нормальных условий труда;
  - все виды премий за производственные показатели;
  - оплату преподавателям;
  - оплату отпусков;
  - выплату по районному коэффициенту.
- 4.3. Тарификация работ с присвоением тарифных разрядов работникам производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или с учетом профессиональных стандартов.
- 4.4. Премирование работников осуществляется по результатам работы за месяц, по установленным показателям в действующих положениях о премировании и, в пределах имеющихся средств по фонду оплаты.
- 4.5. Премия выплачивается так же работникам, которые не проработали полный месяц по уважительной причине:
  - в случае увольнения с работы в связи с призывом на службу в ряды РА;
  - уходом на пенсию;
  - с переходом на выборную должность по решению вышестоящих органов;
- 4.6. По итогам работы за год (при наличии чистой прибыли) работникам выплачивается 13-ая заработная плата согласно отработанного времени и при отсутствии административных нарушений и нарушений трудового распорядка.
- 4.7. Выплачивать премии, для материальной мотивации работников, которые обладают стимулирующим характером, и выплачиваются с периодичностью (ежемесячная, квартальная, годовая).

- 4.8. В пределах имеющихся средств, руководитель предприятия по согласованию с Советом трудового коллектива обязуется увеличивать базовый размер заработной платы, в зависимости от роста стоимости жизни, через систему поправочных коэффициентов к должностным окладам в соответствии с решениями правительств РФ и РБ.
- 4.9. При наличии средств могут выплачиваться премии к праздничным и юбилейным датам, в связи с государственными или профессиональными праздниками и т.д.
- 4.10. При наличии средств и по заявлению работников может оказываться материальная помощь в следующих случаях: тяжелая болезнь, дорогостоящая операция работника или детей, смерть члена семьи (супруг (а), дети) работника, тяжелого материального положения и иных случаях острой нуждаемости в денежных средствах.
- 4.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).
- 4.12. Выплата заработной платы производится 1 и 16 числа каждого месяца.
- 4.13. Работникам ежемесячно выдаются расчетные листы не позднее, чем за 1-2 дня до выдачи заработной платы.
- 4.14. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (статья 254 ТК РФ).
- 4.15. Работодатель не имеет права уволить по своей инициативе женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; одиноких матерей с ребенком до 14 лет или ребенком-инвалидом до 18 лет; сотрудников, которые воспитывают ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет без матери (в том числе многодетных отцов), за исключением увольнения по причине ликвидации организации, совершения работником системы дисциплинарных проступков, однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (прогул, кража, появление на работе в состоянии алкогольного и иного опьянения и др.) и ряда других специальных оснований, предусмотренных для педагогических работников, руководителей и материально ответственных лиц (статья 261 ТК РФ).
- 4.16. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет могут направляться в служебные командировки, привлекаться к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено по медицинским показаниям (статьи 113, 259 ТК РФ).
- 4.17. Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере не вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ.
- 4.18. Оказание единовременной помощи работникам, уходящим на пенсию, производится в размере 50000 рублей.
- 4.19. Производить единовременное вознаграждение рабочих и служащих в связи с юбилейными датами при стаже работы:
- до одного года – половину должностного оклада;
  - от одного до пяти лет – один должностной оклад;
  - свыше пяти лет – два должностных оклада.
- 4.20. Оказывать материальную помощь в случае смерти работника предприятия, членов семьи, близких родственников.
- 4.21. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).
- 4.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в организации свыше 10 лет - 100 % среднего месячного заработка;
- от 5 до 10 лет – 50 % среднего месячного заработка.

## **РАЗДЕЛ 5. ПОВЫШЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА.**

### **Работодатель гарантирует:**

- всем членам трудового коллектива возможность повышения квалификации или переобучение другим специальностям за счет средств предприятия (в случае увольнения сотрудника оплата за обучение не удерживается);
- первоочередное устройство на новые или освобождающиеся рабочие места переобучившихся и повысивших квалификацию работников.

## **РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

### **Работодатель обязуется:**

- 6.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством.
- 6.2. Работодатель обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработка для государственного пенсионного обеспечения, включая льготные, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного Фонда РФ; информирует застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ для индивидуального учета по мере представления.
- 6.3. Работодатель обязуется выполнять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 6.4. Проведение обязательных медицинских осмотров осуществляется по прямым договорам с мед. учреждением г. Октябрьского РБ.
- 6.5. Совет трудового коллектива обязуется содействовать выполнению работниками профилактических медицинских рекомендаций, норм и правил по сохранению здоровья (проведение профилактических мероприятий, прививок и др.)
- 6.6. Выдача новогодних подарков производится за счет средств ООО Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» детям работников, до 14 лет включительно.
- 6.7. При рождении ребенка у работника ООО Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» выплачивать единовременное пособие.
- 6.8. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно.
- 6.9. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.
- 6.10. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительные дни отдыха (выходные дни) с сохранением заработной платы с учетом финансово-экономических возможностей работодателя при полном курсе вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – до 2 календарных дней.

## **РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ.**

Работодатель обязуется выполнить в срок мероприятия по улучшению условий труда, предусмотренные соглашением, а именно:

- обеспечить безопасность труда на каждом рабочем месте;
- поддерживать на рабочих местах санитарно-гигиенический и технический режим труда, в соответствии с требованиями норм и правил;
- организовать обучение по правилам охраны труда и техники безопасности вновь принятых и переводимых на другие места работы работников;

- организовать обучение рабочих и служащих ООО Учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» по правилам пожарной безопасности, техники безопасности, приемам и методам оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;
- своевременный и качественный контроль за выполнением мероприятий по охране труда и технике безопасности, актов-предписаний;
- своевременное проведение Дня охраны труда;
- обеспечить выплату единовременных пособий, по мере финансовой возможности, травмированным на производстве и профессионально больным работникам, выдачу им лечебных путевок;
- для обеспечения быстрой передачи деловой информации, обеспечить работников ООО учебный центр «МОДУЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ» корпоративной связью.

## **РАЗДЕЛ 8. РАЗРЕШЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.**

- 8.1. Предприятие и Совет трудового коллектива обеспечивают создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
- 8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам применения действующего законодательства о труде, заключения и исполнения коллективного договора в части установления или изменения существующих социально-экономических условий труда и быта между трудовыми коллективами и администрацией предприятия регулируется Законом РБ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов).
- 8.3. При условии выполнения предприятием настоящего договора Совет трудового коллектива не будет объявлять забастовки, вовлекать в них членов коллектива или одобрять их решения об участии.

## **РАЗДЕЛ 9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

- 9.1. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.
- 9.2. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации основанных на Коллективном договоре прав работников.



**Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью**

6 ( шесть ) листов  
цифрами прописью

Должность: директор

Подпись А.Ф. Сафина / Сафина А.Ф.

« 10 » октября 2022 г. М.П.

