

Республика Карелия
Администрация Петрозаводского городского округа
Комитет социального развития

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
Петрозаводского городского округа
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
(МАУ ДПО ЦРО)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021-2024 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«14» мая 2021 г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда
и занятости Республики Карелия

Регистрационной № 144/ от « 10 » июня 2021 г.

Главный специалист отдела ТПО и РТУ Шап - С.Ю. Шенкина
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного
профессионального образования
Петрозаводского городского округа
«Центр развития образования»
(МАУ ДПО ЦРО)

Н.А.Бурдюгова

От работников

Представитель работников

Представитель Совета учреждения
муниципального автономного учреждения
дополнительного профессионального
образования Петрозаводского городского
округа «Центр развития образования»
(МАУ ДПО ЦРО)

Иванов И.В.Иванов



г.Петрозаводск
2021г.

Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами и является основным правовым документом, определяющим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования Петрозаводского городского округа «Центр развития образования» (далее - МАУ ДПО ЦРО, Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их представителя, избранного Общим собранием работников учреждения, Иванова Ильи Владимировича (далее – представитель работников), с одной стороны, и Учреждение-работодатель, представляемый директором МАУ ДПО «Центр развития образования», в лице Бурдюговой Натальи Алексеевны, с другой стороны, именуемые в дальнейшем «Стороны».

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении. Главная цель - определение взаимодействия и сотрудничества работников и работодателя в сфере защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания более благоприятных условий труда, системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и производительной работе в Учреждении.

1.4. Настоящий коллективный договор (далее-Договор) вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока настоящий Договор может быть продлен на срок до трех лет (статья 43 ТК РФ).

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и на совместителей.

1.6. Работодатель рассматривает представителя работников и Договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов. При выполнении обязательств Договора работодатель и представитель работников обязуются демонстрировать обоюдное доверие, взаимопонимание, открытость, избегать конфронтации при решении социальных проблем.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются сторонами путем внесения изменений и дополнений в Договор в срок 14 (четырнадцать) рабочих дней.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся на основе взаимной договоренности Сторон и в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ для его заключения.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения права и обязанности по настоящему Договору переходят к его правопреемнику.

1.11. При реорганизации (слиянии; присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.15. Стороны договорились, что Работодатель принимает локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работников Учреждения, по согласованию с представителем работников (ст.8 ТК РФ), а именно:

- Положения об оплате труда работников;
- Положения о комиссии по стимулированию;
- Правил внутреннего трудового распорядка;
- Иных положений, регулирующих трудовые правовые отношения в Учреждении.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ., и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

Раздел II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя о приеме на работу представляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В случае невыхода работника на работу в первый день по неуважительной причине работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.6. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, и преследовать за отказ от ее выполнения

2.7. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения,

эпидемии или эпизоотии и в любых других случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным условиями трудового договора.

2.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категории лиц определенной в ст.70 ТК РФ.

2.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

2.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

Раздел III. Хозяйственно-экономическая деятельность учреждения

3. Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности рабочего процесса, сохранение рабочих мест, повышение благополучия каждого работника. Для достижения этих целей работодатель берёт на себя обязательства:

- обеспечивать нормальную хозяйственную и экономическую деятельность Учреждения;

- обеспечить каждого работника соответствующим объемом работ;

- утверждать штатное расписание;

- решать вопросы о реорганизации Учреждения, сокращении численности и штатов;

- формировать и расходовать фонды в части, направленной на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива;

- решать другие вопросы, имеющие значение для коллектива Учреждения по согласованию или совместно с представителем работников.

Раздел IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с представителем работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест. В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки и переобучения высвобождаемых работников.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей).

4.4.2. Предоставлять педагогическому работнику право на повышение квалификации не реже чем один раз в три года.

Повышать квалификацию специалистов и технических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

4.4.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

4.4.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Раздел V. Занятость работников учреждения. Условия высвобождения кадров и содействие их трудоустройству

5. Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять работников и представителя работников в письменной форме о сокращении численности и штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могли бы повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82, 180 ТК РФ).

Критерии массового высвобождения определяются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 (ред. от 24.12.2014) «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения.»

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы и места работы (должность).

5.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ предпочтение отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
 - лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
 - работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

- в соответствии со статьей 261 ТК РФ отдельные категории работников сокращению не подлежат.

Преимущество имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ч.3 ст.81 ТК РФ).

5.4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности штата или штата работников.

5.4.5. Высвобождаемым работникам Учреждения в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников предоставляются государственные гарантии в соответствии со ст.318 ТК РФ.

Раздел VI. Рабочее время и время отдыха

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора (ст.91 ТК РФ), в соответствии с которыми в Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя.

6.2. Для работающих в Учреждении женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя; для мужчин - 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них иными Федеральными законами.

6.2.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

6.3. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка учреждения, а также условиями трудового договора, Уставом Учреждения.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

6.7. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

6.8. Учет рабочего времени организуется в Учреждении в соответствии с требованиями действующего законодательства.

В случае отсутствия работника на рабочем месте, последний своевременно информирует работодателя о причине своего отсутствия.

6.9. Время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, перерывы для отдыха и приема пищи, технические перерывы, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором работника.

Работодатель обеспечивает всем работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

6.10. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск работникам в размере:

- педагогическим работникам 56 к.д. + 16 к.д. = 72 к.д.
- иным работникам - 28 к.д. + 16 к.д. = 44 к.д.

6.11.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 117 ТК РФ. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

6.11.3. Предоставлять работникам:

1) **отпуск с сохранением заработной платы** на основании письменного заявления работника по следующим семейным обстоятельствам:

- работникам (родители, опекуны и попечители), дети которых идут в первый класс школы в сентябре – 1 рабочих день;
- в случаях сопровождения своего ребенка (детей) в возрасте до 18 лет, поступающего (поступающих) на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования – до 3 рабочих дней;
- при рождении у работника (отца) ребенка – до 3 рабочих дней;
- регистрация брака, в который вступает работник – до 3 рабочих дней;
- похороны близких родственников работника – до 3 рабочих дней;
- для проводов детей работника в армию – 1 рабочих день;
- регистрация брака, в который вступают дети работника – до 3 рабочих дней;
- в связи с переездом Работника на новое место жительства – до 2 рабочих дней;

2) **отпуск без сохранения заработной платы** на основании письменного заявления:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в случаях окончания детей школы- выпускники 9 и 11 классов – 1 календарный день
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.11.4. 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 (статья 128 ТК РФ).

При наличии в Учреждении финансовой возможности отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут быть предоставлены с сохранением среднего заработка работника.

Решение о их оплате принимается работодателем в начале финансового года.

6.11.5. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставить работнику (статья 322 ТК РФ) оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

6.11.6. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с представителем работников не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.11.7. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по производственной необходимости, семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

6.11.8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.11.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Раздел VII. Оплата и нормирование труда

7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты труда, установленной для муниципальных бюджетных учреждений Петрозаводского городского округа.

7.1. Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента, процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом) при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени, установленная законодательством Российской Федерации, и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

7.2. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.3. Порядок и условия оплаты труда работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера согласовываются с представителем работников в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Заработная плата работника устанавливается в пределах фонда оплаты труда Учреждения, исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда учреждения, и состоит из:

- должностного оклада работника, установленного в зависимости от

квалификационного уровня должности, профессии;

- компенсационных выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в местностях с особыми климатическими условиями, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни),

- выплат стимулирующего характера - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, качество выполняемых работ,

- премиальных выплат по результатам труда, за качество профессиональной деятельности,

- других выплат, предусмотренных действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.5. Размеры окладов (тарифных ставок), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7.6. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, при этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на основании Положения об оплате труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие надбавки и премии на основании приказа Учредителя за счет утвержденного фонда оплаты труда работников учреждения.

7.8. В пределах средств на оплату труда работодатель имеет право в исключительных случаях оказывать работникам материальную помощь.

7.9. Работодатель обязуется обеспечить:

7.9.1. Возможность ознакомления работников с табелем учёта рабочего времени.

7.9.2. Выдачу каждому работнику расчётного листка с указанием всех начислений и удержаний заработной платы.

7.9.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 число (первая часть - 25 числа текущего месяца, окончательный расчет - 10 числа месяца следующего за расчетным месяцем). По заявлению работника его заработная плата перечисляется на счет в кредитной организации, указанной в заявлении работника, получение денежных средств осуществляется через банкомат.

При совпадении дня выплаты заработной платы с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7.9.4. Оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

7.9.5. Возмещение работникам материального ущерба, причиненного в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, ст. 234 ТК РФ.

7.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известив работодателя в

письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой 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 (ст.236 ТК РФ).

7.12. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.13. Стороны договорились, что работодатель:

7.13.1. Поощряет (статья 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, и т.д.). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

7.13.2. Компенсирует работнику учреждения и одному несовершеннолетнему ребёнку расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно один раз в два года.

7.13.3. Гарантирует медицинское обслуживание за счет средств фонда обязательного медицинского страхования.

7.13.4. Своевременно и в полном размере перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ на основании Федерального Закона от 03.04.2008 г, № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».

Раздел VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Предусматривать в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения целевые средства на мероприятия по охране труда.

8.1.3. Обеспечивать в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников Учреждения, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

8.1.4. Формировать комиссию по охране труда. Организовывать обучение уполномоченных по охране труда.

8.1.5. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда (не реже 1 раз в 5 лет) и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

8.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Обеспечивать совместно с представителем работников контроль за соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда, правильным применением коллективных и индивидуальных средств защиты.

8.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.10. Сохранять место работы (должность, профессия) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет. Обеспечивать контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с законодательством.

Своевременно пополнять медицинские аптечки для оказания первой медицинской помощи работникам учреждения. Выделять необходимые средства на оплату лекарств.

8.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.14. Ходатайствовать перед Учредителем о материальной помощи на возмещение расходов на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, с сохранением за ними места работы (должности, профессии) и среднего заработка.

8.1.16. Вести обязательное медицинское страхование работников

8.2. Обязанности работника в области охраны труда:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

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

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

IX. Гарантии деятельности представителя работников как представительного органа работников

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Представитель работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.2. Работодатель предоставляет представителю работников необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.3. Представитель работников включается в состав комиссий Учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Раздел X. Взаимодействие сторон

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель признает исключительное право представителя работников Учреждения вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива и иные социально-трудовые вопросы.

10.2. Представитель работников Учреждения обязуется проводить работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению работникам Учреждения качественного выполнения своей работы, соблюдению действующих в Учреждении правил внутреннего трудового распорядка, правил техники безопасности, улучшению трудовой дисциплины.

10.3. Представитель работников добивается обеспечения права на труд, улучшения качества жизни работников и членов их семей.

10.4. Представитель работников осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

Представления представителя работников о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

10.5. Работодатель заблаговременно ставит в известность представителя работников обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности Учреждения.

10.6. Представитель работников оставляет за собой право участия в общероссийских и республиканских акциях протеста, направленных на социальную защиту работников образования.

10.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новых требований и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.8. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств они разрешаются согласно действующему законодательству.

10.9. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с ТК РФ и другими нормативными актами, содержащими нормы права.

XI. Обязательства Представителя работников как представительного органа работников

11. Представитель работников обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Раздел XII. Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность сторон

12.1. Контроль за соблюдением настоящего Договора осуществляется непосредственно Сторонами или уполномоченными органами по труду исполнительной власти.

12.2. Работодатель направляет Договор в течение десяти дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.

12.4. Стороны рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением в 10-дневный срок.

12.5. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств настоящего Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Договору представитель работников несёт следующие меры ответственности перед трудовым коллективом: предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы; объявление недоверия и его переизбрание общим собранием трудового коллектива.

Раздел XIII. Заключительные положения

13.1. Настоящий Договор заключён с представителем работников Учреждения от имени трудового коллектива учреждения и работодателем, в лице директора.

13.2. Трудовой коллектив в установленном порядке уполномочил представителя работников Учреждения подписать настоящий Договор.

13.3. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока Договор может быть продлен на срок до трех лет.

13.4. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.5. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

13.5.1. Работодатель направляет настоящий Договор в течение 7 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в Управление труда и занятости РК.

13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за

пять месяцев до окончания срока действия настоящего Договора.

13.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами путем переговоров.

13.8 Настоящий Договор составлен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу.

13.9. Каждый экземпляр Договора прошит, пронумерован, подписан уполномоченными лицами и скреплен круглыми печатями.