

Министерство образования и науки Российской Федерации

Департамент образования Администрации
города Ханты-Мансийска

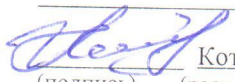
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное казенное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития образования»
(наименование образовательного учреждения)
на 2016 - 2020 гг.

Коллективный договор принят на общем собрании (конференции)
работников «05» февраля 2016 г. (протокол № 1)

От работодателя

Директор

(должность руководителя)


(подпись) Котельникова Г.Н.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 5 » февраля 20 16 г.

От работников

(представитель профсоюзной

организации)

(подпись) Воронова Н.Е.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 5 » февраля 20 16 г.

г. Ханты-Мансийск

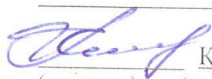
Министерство образования и науки Российской Федерации

Департамент образования Администрации
города Ханты-Мансийска

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципальное казенное учреждение
дополнительного образования
«Центр развития образования»
(наименование образовательного учреждения)
на 2016 - 2020гг.

Коллективный договор принят на общем собрании (конференции)
работников «05» февраля 2016 г. (протокол № 1)

От работодателя
Директор
(должность руководителя)


(подпись) Котельникова Г.Н.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 05 » февраля 20 16 г.

От работников

(представитель профсоюзной
организации)


(подпись) Воронова Н.Е.
(расшифровка подписи)

М.П.

« 05 » февраля 20 16 г.

г. Ханты-Мансийск

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА
7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Центр развития образования» (далее ЦРО).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Центр развития образования» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее профком);
 - работодатель в лице его представителя – директора МКУ ДО ЦРО.
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации - профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31, ТК РФ).
- 1.4.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, являющихся членам профсоюза, на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ) и перечисляющих на счет профкома ежемесячно денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления на имя работодателя (ч.6 ст.377 ТК РФ).
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке.
- 1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 10 февраля 2016г. Ранее действующий коллективный договор считать утратившим силу.
- 1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.
- 1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст.8 ТК):
- 1.10.1. Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома, с соблюдением предусмотренным настоящим ТК РФ;
- 1.10.2. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- 1.10.3. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 1.10.4. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 1.10.5. Участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.10.6. Другие формы.

1.11. Работодатель: направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

доводит текст коллективного договора до сведения всех работников МКУ ДОЦРО в течение 5 дней с момента его подписания;

доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ЦРО, расторжения трудового договора с руководителем ЦРО.

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

1.14. При смене формы собственника ЦРО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности к другому собственнику.

1.15. При заключении коллективного договора стороны должны руководствоваться основными принципами (ст.40 ТК РФ):

1.15.1. соблюдения норм законодательства;

1.15.2. полномочность представителей сторон;

1.15.3. равноправие сторон;

1.15.4. свобода выбора и обсуждения вопросов по составлению содержания Коллективного договора и соглашений;

1.15.5. добровольность принятия обязательств;

1.15.6. реальность обеспечения принимаемых обязательств;

1.15.7. систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – есть соглашение между трудящимися и учреждением, по которому трудящийся обязуется выполнять работу определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а учреждение обязуется выплачивать трудящемуся заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения 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, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. 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.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться 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 работы или условий ее выполнения.

- 2.6. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др.
- 2.7. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.8. Работодатель обязан провести тарификацию работников по установленной форме с конечным цифровым исчислением заработной платы с учетом коэффициента и северной надбавки и ознакомить работников под роспись.
- 2.9. Работодатель или его уполномоченный представитель 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, затрагивающие права работника.
- 2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.
- 2.11. Дополнительные условия трудового договора должны содержать сведения по уточнению о месте работы (или) о рабочем месте, испытание, неразглашение охраняемой законом тайны, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи, уточнение прав и обязанностей работника. Не включение каких-либо условий, установленных трудовым законодательством не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.
- 2.12. В понятие дополнительной работы вводятся и определения внутреннего и внешнего совместительства, совмещение профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, как по другой, так и такой же профессии (должности). Устанавливается доплата за совмещение до 150% в связи с производственной необходимостью (на период больничного листа основного работника) с его письменного согласия в приказе.
- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям и общим порядком оформления прекращения трудового договора, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.14. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
- 2.15. Вновь прибывший сотрудник может быть принят с испытательным сроком до 3 месяцев. В период испытания на работника распространяются положения Трудового кодекса, законов, иных нормативных правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц, окончивших образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования, впервые поступающих на работу по полученной специальности: лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Порядок комплектования персонала учреждения регламентируется его Уставом. На работу принимаются лица, имеющие необходимую профессиональную квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденную документами об образовании в соответствии с Приказом министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14.08.2009 года № 593 «об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.3. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.4. Работодатель обязуется:

3.4.1. – повышать квалификацию работников не реже чем один раз в 3 года;

3.4.2. – при направлении работника на обучение работодателем для получения второго профессионального образования соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме предоставлять также работникам гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ.

Обязательным условием предоставления гарантий, предусмотренных настоящим пунктом коллективного договора является наличие свидетельства о государственной аккредитации образовательного учреждения.

3.4.3. – в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.4.4. – в случае направления работника для повышения квалификации 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 (ст. 187 ТК РФ).

3.4.5. – организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.5. В случае организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, работодатель заключает с работником договор, обязывающий работника отработать определенное время после профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации или возместить расходы в случае досрочного увольнения.

3.6. В случае признания работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор, может быть, расторгнут в соответствии с п.3 части первой ст.81 Трудового кодекса РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную

должность, соответствующую квалификации работника, так и на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую). Не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст.261 ТК РФ).

3.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работника, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком, а так же а период длительной болезни, в период нахождения в длительных отпусках, предоставляемых в соответствии со ст.335ТК РФ или прохождении военной службы в рядах вооруженных сил России, при выходе на работу сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории до прохождения аттестации в установленном порядке, но не более чем на один год после выхода на работу (Дополнительное соглашение №1 к Отраслевому соглашению между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы.)

3.8. Работник, не прошедший аттестацию с целью подтверждения соответствия занимаемой должности имеет право на повторное прохождение процедуры аттестации в течении одного года после предыдущей аттестации (Дополнительное соглашение №1 к Отраслевому соглашению между Департаментом образования и молодежной политики Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Ханты-Мансийской окружной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2012-2014 годы.).

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации -профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. – 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, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), годовым календарным графиком, режимом работы

учреждения, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа обслуживающего персонала (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для различных категорий работников: в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю, уточняется, что сокращение продолжительности работы (смены) на один час не требует последующей отработки (ст. 92, 96 ТК РФ). Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для тех работников, обслуживающего персонала, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

5.3. 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 их письменного согласия по письменному распоряжению директора МКУ ДО ЦРО.

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

5.5. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации - профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев работы, кроме случаев, указанных в иных нормативных актах (ст. 222 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. Перенесение, продление, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 ТК РФ.

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

5.8. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков работникам допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 6 месяцев, присоединяется к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску на следующий год. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска с учетом удлиненного основного отпуска для работников 44 календарных дней предусмотрено законодательством о труде (ст. 322, 333 ТК РФ) с учетом должностей. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска для других категорий работников (обслуживающий персонал) 28 календарных дней (115 ТК РФ).

5.9. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 14 календарных дней (ст. 116, 321 ТК РФ) и дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, согласно ст. 116, ст. 118, ст. 119, ст. 170 ТК РФ в соответствии с

коллективным договором между работниками и руководителем образовательного учреждения следующим лицам:

1. Уборщики служебных помещений – 2 дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ). Условия замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией: при суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков денежной компенсацией могут быть заменены, часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

При предоставлении и соединении ежегодных оплачиваемых отпусков по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). В порядок исчисления среднего дневного заработка для оплаты отпусков введен подсчет за последние 12 календарных месяцев, где среднемесячное число календарных дней составляет 29,4.

2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- мужчинам, при рождении ребенка в семье – 14 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 10 дней (не считая дней проезда);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома – 3 дня.

5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть не менее 30 минут и не более 2 часов (ст.108 ТК РФ).

5.11. При изменении существенных условий труда администрация обязана известить об этом работника не позднее, чем за два месяца.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Оплата труда работника определяется, как вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные поощрительные выплаты). Тарифная ставка (базовый должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение трудовых обязанностей,

отнесенных к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы. При оплате труда на основе тарифной системы размер тарифной ставки (базового оклада) первого разряда единой тарифной сетки не может быть ниже минимального размера оплаты труда. В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, выплаты за работу в особых климатических условиях, иные компенсационные и социальные выплаты.

6.2. Тарифные ставки и должностные базовые оклады работников устанавливаются по новой системе оплаты труда (НСОТ) в зависимости от образования и стажа работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда обслуживающего персонала производится за дополнительное выполнение поручений в объеме 500м² 1 тарифной ставки, по совмещению по основной должности с письменного согласия работника с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора и максимальным размером не ограничена. Совмещение профессий может включать выполнение полного объема обязанностей, работник за свою работу получает полный оклад по должности. Совмещение может включать выполнение только части обязанностей и соответственно оплату за выполнение только этой работы. Работодатель и работник полностью свободны в решении вопроса о совмещении профессий. Работник по поручению работодателя имея совмещение может выполнять обязанности временно отсутствующего работника.(ст.151 ТК РФ).

6.4. Заработная плата работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации. Днем выплаты заработной платы является 25 и 10 число каждого месяца. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных базовых окладов, установленных в соответствии с коэффициентами НСОТ;
- доплаты за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, и приравненных к ним местностях;
- стимулирующая доплата и надбавки, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;
- социальных выплат.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных базовых окладов) производится: - согласно коэффициентов НСОТ

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома; - при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения ВАК ученой степени доктора наук.

6.7. Молодым специалистам, приступившим к работе в ЦРО, выплачивается единовременная социальная поддержка в размере 2 месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Молодым специалистом является выпускник высшего и среднего профессионального образовательного учреждения в возрасте до 30 лет, впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший договор в течение года после получения диплома (или иного документа), подтверждающего окончание обучения.

6.8. Работодатель обязуется:

6.9.1. – возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.9.2. – при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки;

6.9.3. – сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. При выплате заработной платы каждый работник извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Выплачивает работникам, в том числе руководящим работникам, ежеквартально денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 300 рублей. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. По мере возможности оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения.

7.5. При выходе на пенсию по старости, проработавших более 10 лет в государственном образовательном учреждении, выплачивается единовременное денежное вознаграждение в размере 25 тарифных ставок (окладов) без учета районного коэффициента и северной надбавки. (п.2.ст.10 №107-ОЗ)

7.6. Обеспечивает работникам и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям) оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси) в пределах Российской Федерации, а также оплату стоимости багажа весом до 30 кг. Если работник воспользовался для проезда в отпуск и обратно личным транспортом, то ему необходимо представить справку из железнодорожной кассы о стоимости билета в плацкартном вагоне до места проведения отпуска и обратно

кратчайшим путем, а также письменные доказательства проезда не менее чем через три населенных пункта по пути следования в отпуск и обратно. Если через населенный пункт, где предоставляется эта компенсация работнику, не проходит железная дорога, но есть речной порт, то возможна оплата проезда в каютах 3 категории на судах речного флота (по справке из кассы речпорта) до населенного пункта, в котором есть железнодорожная станция и обратно, далее оплата билета в плацкартном вагоне до места проведения отпуска и обратно (по справке из железнодорожной кассы). Также следует поступать, если есть только авиатранспорт, до ближайшего населенного пункта, где есть железнодорожная дорога, оплачивается авиабилет эконом-класса (по справке из авиакассы), далее – билета в плацкартном вагоне. В соответствии со ст. 325 ТК РФ выплаты данной компенсации являются целевыми и не переносятся на следующий год, то есть не суммируются, если работник своевременно этим своим правом не воспользовался. Право на компенсацию стоимости проезда к месту использования отпуска возникает у работника, начиная со второго года работы (то есть по истечении 12 месяцев работы). В дальнейшем работник приобретает это право, начиная с четвертого, шестого и т.д. года работы.

7.7. Предельный размер районного коэффициента установлен в размере 1,7.

7.8. Процентная надбавка к заработной плате лицам в возрасте до 30 лет проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не мене 5 лет выплачивается в полном размере с первого дня работы (ст.3 Окружного закона №76-ОЗ от 09.12.2004г.).

7.12. Ежегодно в конце каждого календарного года распределять разовые стимулирующие выплаты в виде премии за сложность, напряженность, высокие достижения в труде и специальный режим работы по результатам, работа без больничного листа за текущий календарный год за счет экономии фонда заработной платы.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. 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). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

8.6. Сохранять место работы (должность) 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).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. 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.

8.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

8.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.12. Возмещать расходы на погребение работников, в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.13. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14. Оказывать содействие Профсоюзу работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

8.16. Обеспечивать работников 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

8.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.18. Профком обязуется:

8.19.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

8.19.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника являющегося членом профсоюза, по п.2, подпункту «б» п.3 и п.5 ст. 77 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет городской профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет городской профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст. 77 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

9.12. Работодатель отчисляет денежные средства городской профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15 от ФОТ (ст.377 ТК РФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права интересы членов профсоюза по социально-бытовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет городской профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.5. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, прохождения процедуры соответствия занимаемой должности, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.7. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни ребенка, стоящего на учете в медицинском учреждении; матери-одиночке с тремя детьми.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников до конца текущего года.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. 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 с их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за полтора месяца до окончания срока действия данного договора.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
работ и профессий, в соответствии с которым должны выдаваться средства
индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной
защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Библиотекарь При работе в книгохранилищах:	Халат хлопчатобумажный	1 пара
2.	Уборщик служебных помещений, при уборке закрепленной площади и мест общего пользования	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 пара 2 пара

Основание: Постановление Минтруда РФ от 25.12.1997 №66 (с изменениями от 17.12.2001; 2.03.2004)