

Муниципальное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Центр развития образования города Саянска»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период
с 08.12.2017г. по 08.12.2020г.

От работодателя
Директор МОУ ДПО
«Центр развития образования
города Саянска»

Л.А.Костюченко

От работников
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Л.В.Батуева



1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Городским отраслевым соглашением и является основным правовым документом, регулирующим, социально-трудовые отношения между работодателем и трудовым коллективом муниципального образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска» (далее - Центр) и устанавливающий взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются трудовой коллектив, именуемый далее Работники, и директор Центра, именуемый далее Работодатель.

1.3. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашения;
- контроль за выполнением обязательств, принятых в коллективном договоре, соглашении;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора, соглашения.

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет.

1.5. Работодатель и Работники признают, что Коллективный договор имеет важное значение для обеспечения эффективности работы Центра и благополучия его Работников.

1.6. Работодатель обязуется обеспечить общедоступность Коллективного договора для работников Центра (размещение на сайте Центра)

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Порядок заключения трудового договора и условия найма определяются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Настоящим Коллективным договором устанавливается обязательное правило для Работодателя:

- нанимаемого в Центр Работника знакомить под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией до заключения с ним трудового договора;
- трудовой договор заключать с изложением основных условий найма, не противоречащих Трудовому кодексу Российской Федерации, настоящему Коллективному договору, соглашению и законодательству о труде. Неотъемлемой частью заключения трудового договора является подписание Работником его должностной инструкции.

2.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ч. 2 ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.4. Перевод работника на другую работу допускается с письменного согласия работника.

3. Хозяйственно-экономическая деятельность

3.1. Работодатель берет на себя обязательства:

3.1.1. Обеспечить в соответствии с Уставом хозяйственную и экономическую деятельность Центра.

3.1.2. Обеспечить Работников объемом работ, необходимыми материалами, оборудованием, инструментом, предоставить соответствующее установленным требованиям охраны труда рабочее место и т.д.

3.1.3. Принимать локальные нормативные акты с учетом мнения выборного представительного органа.

- Положение об оплате труда
- Инструкций по охране труда
- Правила внутреннего трудового распорядка

4. Формы и системы оплаты труда, вознаграждения, доплаты, надбавки

4.1. Размер минимальной заработной платы работников не может быть ниже минимальной заработной платы в Иркутской области.

4.2. Заработная плата выплачивается 20 числа текущего месяца, окончательный расчет за истекший месяц - 05 числа следующего за расчетным месяцем.

4.3. Оплата времени простоя:

- по вине Работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок, согласно Отраслевому городскому соглашению.

4.4. Работу в выходной или праздничный день по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. Оплату командировочных расходов производить в размере 200 (двести) рублей в пределах средств субсидии, определенных планом финансово-хозяйственной деятельности. Заработную плату за время нахождения Работника в командировке оплачивать в размере среднего заработка.

4.6. Выплаты стимулирующего характера, премиальные выплаты в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда устанавливаются Работодателем в абсолютных размерах, рассчитанных на основе итогового коэффициента в соответствии с порядком расчета стимулирующих выплат Работникам с учетом мнения выборного представительного органа за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальные выплаты за выполнение особо важных и сложных работ, премиальные выплаты по итогам года (квартала) за личный вклад работника.

4.7. Единовременная премия в пределах бюджетных ассигнований по итогам года (квартала) выплачивать работникам за счет экономии фонда оплаты труда.

4.8. Единовременная премия в пределах бюджетных ассигнований к юбилеям работников выплачиваются в размере 1000 (одна тысяч) рублей с учетом процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области и районного коэффициента. За счет внебюджетных средств может быть установлена доплата к единовременной премии в честь юбилея работников в размере до 4000 (четырёх тысяч) рублей с учетом процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области и районного коэффициентов.

4.9. Выплаты премиального характера за счет внебюджетных средств учреждения

устанавливаются в абсолютных размерах и утверждаются приказом директора с учетом мнения выборного представительного органа.

4.10. Работодатель обязуется информировать Работников об установлении стимулирующих и премиальных выплат.

4.11. В случае смерти Работника Центра, а также смерти Работника, ушедшего на пенсию из учреждения и нигде не работающего, Работодатель выплачивает семье умершего единовременное пособие в размере 1 минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда, в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания и прописанных в плане финансово-хозяйственной деятельности (в ред. Соглашения от 16.07.2015).

4.12. В случае смерти близких родственников Работника (родители, дети, супруги) Работодатель оказывает материальную помощь в размере 0,5 минимального размера оплаты труда, предусмотренного Федеральным законодательством для регулирования оплаты труда в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания и прописанных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

4.13. За специфику работы специалистам психолого-медико-педагогической комиссии производить повышение ставки (оклада) на 20% (приложение 2 п.2.9. Соглашения).

4.14. Устанавливать ежемесячную надбавку в размере до 15% от минимального оклада (ставки) за счет средств фонда оплаты труда учреждения лицам, награжденным знаками отличия в сфере образования и науки, государственными наградами за заслуги в сфере образования, имеющим почетные звания Российской Федерации, соответствующие исполняемой трудовой функции (п.5.13. Соглашения).

5. Режим труда и отдыха

5.1. Работодатель и Работники обязуются руководствоваться правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

5.2. Для работников Центра устанавливается следующее время начала, окончания работы и перерывы для отдыха и питания:

Начало работы – 08.00;

Перерыв для отдыха и питания – с 12.00 до 13.00 (в рабочее время не включается);

Окончание работы – 17.00;

Оплачиваемые технические перерывы для отдыха: с 10.00 до 10.15 и с 15.00 до 15.15.

Выходные дни: суббота, воскресенье.

5.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается не более 36 часов в неделю:

- учителям - логопедам – 20 часов;

- учителям-дефектологам – 20 часов в неделю;

- преподавателю – 18 часов;

- методистам, педагогам - организаторам, педагогам – психологам, врачу - психиатру – 36 часов.

Для остальных Работников продолжительность рабочего времени устанавливается 40 часов в неделю.

5.4. По соглашению сторон отдельным работникам может быть установлен гибкий режим рабочего времени. В исключительных случаях, при наличии уважительных причин и по заявлению работника, Работодатель вправе изменить ему время начала и окончания работы в пределах нормативной продолжительности рабочего времени в соответствии с требованиями трудового законодательства.

5.5. Работодатель обеспечивает Работников Центра специально оборудованным помещением для отдыха и питания. В данном помещении во время перерывов для отдыха и питания разрешается прием пищи.

5.6. Привлечение Работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе Работодателя за пределом, установленной для работника продолжительности рабочего времени) допускается с письменного согласия работника.

5.7. Учет фактически отработанного рабочего времени осуществляется путем ведения табеля учета использования рабочего времени.

5.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех категорий Работников составляет 28 календарных дней, дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней.

5.9. В соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках» ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в южных районах Иркутской области – 8 календарных дней устанавливается:

- директору Центра;
- педагогическим Работникам.

5.10. Работодатель предоставляет ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- за каждые 10 лет непрерывной работы – 2 календарных дня;
- неосвобожденному председателю выборного представительного органа- 2 календарных дня;
- методистам Центра для самообразования, подготовки методических продуктов – 1 методический день в месяц.

5.11. В целях поддержания принципов социального партнерства, работникам Центра предоставляются оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, т.е. с сохранением среднего заработка:

- при заключении брака - до 3 дней;
- при праздновании юбилея - 1 день;
- при смерти близких родственников - до 3 дней;
- первый день занятий детей в первом классе - 1 день.

5.12. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного представительного органа Центра не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Отзыв из отпуска производится только с согласия Работника.

5.13. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.14. Работники имеют право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родители и жены (мужья) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающие инвалиды - до 60 календарных дней в году.

5.15. Работодатель предоставляет педагогическим работникам по их заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

5.16. Работодатель обязуется организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников, также повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

5.17. В случае направления Работника для повышения квалификации Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую

местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в пределах средств субсидии на выполнение муниципального задания.

5.18. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации; при совпадении ежегодного основного и дополнительных отпусков с учебным отпуском переносит по заявлению Работника основной и дополнительный отпуск на другое время.

6. Условия высвобождения

6.1. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности штата Работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров предупредить в письменной форме Работников Центра не позднее, чем за 2 месяца.

6.2. Работодатель обязуется увольнение Работников по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) производить в соответствии с нормами законодательства Российской Федерации и выплачивать увольняемым работникам Центра единовременное выходное пособие в размере двухмесячного среднего заработка при расторжении трудового договора, связанного с сокращением численности или штата работников (соглашение п.3.10).

7. Условия и охрана труда

Работодатель обязуется:

7.1. Ежегодно организовывать планирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда на основании приказа Минздравсоцразвития России № 181 Н от 1 марта 2012г) и ежеквартально выполнять анализ его выполнения (приложение 4).

7.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы бюджетных ассигнований на содержание, на основании ст.9 закона Иркутской области об охране труда № 44\8-зс от 25.06.2008г.

7.3. Обеспечить проведение не реже 1 раза в 5 лет специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. Провести подготовительные мероприятия, необходимые для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с приложением 5.

7.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда на основании Постановление Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13 января 2003 № 1/29 в соответствии с приложением 6.

7.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.6. Обеспечить организацию административно-общественного контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда в учреждении на основании ст. 212 ТК РФ в соответствии с приложением 7.

7.7. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований на

основании ст.212 ТК РФ в соответствии с приложением 8,9.

7.8. Обеспечивать рабочих и служащих за счет собственных средств спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с приложением 10,11

7.9. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.220 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.10. Производить работникам оплату времени простоя:

- по вине работодателя (работникам, не прошедшим обучение и проверку знаний, не прошедшим медицинский осмотр, не обеспеченных средствами индивидуальной защиты, при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья и т.п.) в размере средней заработной платы работника;

- по причинам, не зависящим от работодателя и работника в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально времени простоя;

- на время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

7.11. Не допускать к работе лиц. Не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; (ст.212 ТК РФ).

7.12. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний; (ст.212 ТК РФ)

7.13. Обеспечить применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников; (ст.212 ТК РФ)

7.14. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с ТК (ст.220 ТК РФ)

Работник обязуется:

7.16. Соблюдать требования охраны труда;

7.17. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.18. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.19. 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);

7.20. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель обязуется:

6.21. Создать комиссию по охране труда в муниципальном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска», согласно приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 г. № 412н.

6.22. В соответствии с действующим Положением о системе контроля за состоянием условий

и охраны труда проводить административно-общественный контроль.

6.23. Не реже 1 раза в полугодие заслушивать на административных совещаниях информацию о состоянии условий и охраны труда в муниципальном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Центр развития образования города Саянска», выполнении мероприятий, предусмотренных планом ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состоянии производственного травматизма и заболеваемости с разработкой по их профилактике.

8. Социальное страхование, гарантии и защита Работников

8.1 Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование для всех Работников в соответствии с действующим законодательством.

8.2 Оплата Работникам по листу нетрудоспособности производится по среднемесячному заработку Работника за последние 2 года.

8.3 Работодатель Центра обязуется обеспечить полную регистрацию Работников, в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений.

8.4 Сохранять педагогическим работникам Центра течение двух лет повышающий коэффициент за квалификационную категорию с учетом ранее присвоенной квалификационной категории, срок действия которой истек в период:

- длительной нетрудоспособности (свыше 3 месяцев);
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- в длительном отпуске (до одного года), предоставляемого после осуществления десяти лет педагогической деятельности;
- педагогическим работникам, которым до пенсионного возраста осталось менее двух лет (п.7.4.1. Соглашения)

9. Стороны договорились о том, что

9.1. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации Центра вести переговоры от имени Работников по вопросам заключения Коллективного договора, социального развития Центра с учетом нужд и потребностей Работников, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

9.2. Работодатель обязуется ставить заблаговременно в известность профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Центра и Совет учреждения обо всех готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности Центра, а также проектах долгосрочных и текущих планов развития Центра, других вопросах.

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации Центра и Совет учреждения своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работодателем и Работниками на принципах социального партнерства.

10. Разрешение вопросов (конфликтов) по условиям, включенным в Коллективный договор

10.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего Коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

10.2. В случае возникновения трудовых споров при выполнении принятых обязательств, последние решаются согласно действующему законодательству РФ.

10.3. Представления профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра о нарушении выполнения условий Коллективного договора подлежат рассмотрению Работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

11. Контроль за выполнением Коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что

11.1. Контроль за соблюдением Коллективного договора осуществляется непосредственно Сторонами социального партнерства.

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

11.4. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.6. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

12. Заключение

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

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

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

12.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинать за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.6. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим Коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению Коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

12.8. Работники уполномочили профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Центра подписать настоящий договор.

От работодателя
Директор МОУ ДПО ЦРО

Л.А.Костюченко
«08» декабря 2017г.

От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МОУ ДПО ЦРО

Л.В.Батуева
«08» декабря 2017г.