

Департамент образования и науки Костромской области
Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования Костромской области
«Эколого-биологический центр «Следово» имени Ю.П. Карвацкого»

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзной организации

Л.К. Тихомирова Л.К. Тихомирова

« 8 » 10 2021 г



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБУ ЭБЦ «Следово»

А.М. Иванов А.М. Иванов

» 10 2021 г.

Коллективный договор

Принят на общем собрании
трудового коллектива

Протокол № 2 от «08» 10 2021 г

Кострома 2021

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
Управление экономики	
Администрация города Костромы	
Дата регистрации	<u>12.10.2021</u>
Регистрационный №	<u>4846</u>
Должностное лицо (регистратор)	<u>И. Дубова</u>
подпись	ФИО

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) заключен в целях обеспечения защиты социально-трудовых прав и экономических интересов работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Костромской области «Эколого-биологический центр «Следово» им. Ю.П.Карвацкого» (далее – Центр) и регулирования вопросов занятости, социально-трудовых отношений, охраны труда и социальных гарантий.

1.2. Настоящий договор является правовым актом, обеспечивающим и регулирующим социально-трудовые отношения. Коллективный договор составлен с учетом требований Трудового Кодекса РФ и устанавливает нормы оплаты труда, условия труда, социальные гарантии и льготы для работников Центра (ст.40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель, представленный в лице директора Центра Иванова Антона Михайловича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией в лице Тихомировой Лидии Константиновны, именуемые далее «Профсоюз».

1.4. Стороны Договора обязуются сотрудничать на паритетных началах при решении социально - экономических проблем по защите социально - трудовых прав и законных интересов работников. Стороны намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, соблюдать определенные Договором обязательства и договоренности.

1.5. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Центре, способствующей стабильной работе организации;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников Центра по сравнению с действующим законодательством.

1.6. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.7. Действия коллективного договора распространяются на всех работников организации и работодателя, которые уполномочили конкретные стороны разработать и заключить его от их имени.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжением трудового договора с руководителем организации (ст. 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

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

1.11. 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.

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

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

1.15. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители Сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Договора или от выполнения принятых на себя обязательств, несут ответственность в

соответствии с законодательством РФ (ст.ст. 54,55 Трудового кодекса РФ; ст.ст. 3.28, 5.30, 5.31 Кодекса об административных правонарушениях РФ).

1.16. Работодатель обязуется не ухудшать положения работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором.

1.17. В досудебном порядке спорные вопросы по разъяснению и реализации положений Договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.18. Перечисленные в настоящем пункте Договора локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются неотъемлемыми приложениями к настоящему Договору и имеют с ним одинаковую юридическую силу:

- 1) Положение об оплате труда работников (приложение 1)
- 2) Правила внутреннего распорядка для работников Центра (приложение 2)
- 3) Соглашение по охране труда (приложение 3)

1.19. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, утверждает работодатель по согласованию с ППО.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через ППО Центра: согласование с ППО решений работодателя в случаях, предусмотренным ТК РФ и настоящим Договором; проведение ППО консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных – нормативных актов; получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию; обсуждение планов социально-экономического развития Центра; участие в разработке и заключении коллективного договора;

1.21. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем, представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Управление экономики Администрации города Костромы. (ст. 50 ТК РФ).

2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА В ОБЛАСТИ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении позиций, равенстве и учете интересов, Стороны обязуются:

- 1) обеспечивать соблюдение в Центре трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2) добиваться улучшения материальной базы Центра, ее технического переоснащения, качества учебно-воспитательного процесса, укрепления производственной и исполнительской дисциплины;
- 3) способствовать повышению уровня заработной платы, улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников в соответствии с трудовым законодательством;
- 4) обеспечивать возможность представителям Сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Договор, но представляющих взаимный интерес.

2.2. Работодатель:

- 1) учитывает мнение Профсоюза при принятии нормативных правовых актов, затрагивающих вопросы социально-трудовой сферы;
- 2) информирует в установленном порядке Профсоюз по вопросам, касающимся социально-трудовых отношений, которые выносятся на рассмотрение общего собрания трудового коллектива;
- 3) обеспечивает качественное и своевременное техническое обслуживание помещений Центра, ремонт оборудования;
- 4) принимает меры по внедрению новых форм хозяйствования;
- 5) создает благоприятные условия труда работникам Центра, проявляет заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворения справедливых нужд работников, ветеранов труда, пенсионеров организации;
- 6) информирует работников о материально-техническом, финансовом состоянии Центра.

2.3. Профсоюз:

- 1) иницирует заключение коллективного договора;

- 2) оказывает организационную и методическую помощь в создании комиссий по трудовым спорам;
- 3) трудовой договор с работниками заключается в соответствии с законодательством о труде Российской Федерации;
- 4) деятельность и главная цель Профсоюза заключается в повышении уровня жизни работников Центра посредством обеспечения выполнения работодателем принятых обязательств в настоящем коллективном договоре.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата работников индексируется по мере принятия Правительством России решений о повышении ставок заработной платы (должностных окладов) работников бюджетной сферы.

3.2. Оплата труда работников Центра осуществляется в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ, указом президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, распоряжением администрации Костромской области от 30 апреля 2013 года № 103-ра « О мерах поэтапному совершенствованию системы оплаты труда в государственных и муниципальных учреждениях Костромской области на 2013-2018 годы», постановлением администрации Костромской области от 28 января 2019 года № 26-а, законом Костромской области от 24 апреля 2008 года № 302-4-ЗКО «Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области», Положением об оплате труда работников государственных образовательных организаций Костромской области (утверждено Постановлением администрации Костромской области от 27 ноября 2017 № 447-а).

3.3. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня предоставления соответствующего документа;
- при окончании действия квалификационной категории;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. Работодатель проводит работу по тарификации педагогических работников, ее уточнения в связи с изменением стажа, образования, квалификации и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.5. Работодатель устанавливает, а Профсоюз принимает участие и осуществляет контроль за учебной нагрузкой педагогических работников на новый учебный год.

3.6. Заработная плата и должностной оклад работнику выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором.

3.7. Работнику устанавливаются доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, за расширение зоны обслуживания, за работу в ночное время.

3.8. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц 9 и 24 числа, посредством перечисления денежных сумм на расчетный счет, указанный в заявлении работника ст. 136 ТР РФ. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

3.9. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются с соблюдением процедуры учёта мнения выборного профсоюзного органа Центра ([ст. 372 ТК РФ](#)). .

3.10. Премирование работников, выплата доплат и надбавок, стимулирующих выплат производится в соответствии: с «Положением по оплате труда ГБУ ЭБЦ «Следово» (Приложение № 1)

3.11. Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком истек срок действия квалификационной категории, оплата труда при выходе на работу сохраняется в течение года по ранее имевшейся квалификационной категории.

Уровень оплаты труда педагогических работников в случаях истечения срока действия квалификационной категории, выполнения педагогической работы по должности с другим наименованием, устанавливается в соответствии с пунктами 9.4-9.7 Регионального отраслевого соглашения по образовательным организациям, находящимся в ведении департамента образования Костромской области.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты труда, выплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - каждому из сторон приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. При оформлении трудового договора должно быть строго отражено:

- место работы;
- дата начала работы;
- условия оплаты труда, (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- должностные обязанности работника;
- срок трудового договора: на неопределенный срок или на определенный срок (срочный трудовой договор);
- вид работы: основная или по совместительству;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- права и обязанности обеих сторон;
- гарантии и компенсации за работу, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

4.2. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, другими нормативными документами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договорам (ст.68 ТК РФ)

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнить условия заключения трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72 ТК РФ. Временный перевод на другую работу в связи с производственной необходимостью допускается на основании ст.72.2 ТК РФ.

4.4. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, структурная реорганизация производства, (другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом (ст.74 ТК РФ).

4.5. Каждый вновь принятый работник знакомится с должностными обязанностями, ему устанавливается адаптационный период сроком на два месяца, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.6. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) Работодателя. С приказом (распоряжением) о прекращении трудового договора работник

должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку.

4.7. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса РФ со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса РФ (ст.84.1 ТК РФ).

V Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Работодатель обязуется:

1). Уведомлять ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников - членов профсоюза 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2). Стороны договорились, что к массовому высвобождению работников в отрасли относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Центре.

3). О предстоящем расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников необходимо предупредить не позднее, чем за 2 месяца до увольнения персонально и под роспись письменным уведомлением работодателя. Сокращение этого срока предупреждения возможно по просьбе работника, выраженной письменным заявлением (ч.3 ст. 180 ТК РФ), при этом работодатель помимо выходного пособия (ч.1 ст.178 ТК РФ) выплачивает дополнительную компенсацию в размере, пропорциональном времени, оставшемуся до окончания двухмесячного срока предупреждения. Не позднее, чем за 2 месяца после персонального предупреждения работников об увольнении по п.2 ст. 81 ТК РФ направить в соответствующий выборный профсоюзный орган данного Центра проект приказа, а также копии документов, являющиеся основанием для принятия решения об увольнении конкретных работников по данному основанию.

4). В случае несогласия профсоюзного органа с предполагаемым увольнением работников работодатель должен провести с ним дополнительные консультации в течение 3 рабочих дней (ст.373 ТК РФ).

5). Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения (предварительного согласия) выборного профсоюзного органа. В указанный период не засчитывается временная нетрудоспособность работника, нахождение его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (ст.373 ТК РФ). 4.1.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять с сохранением заработной платы свободное от работы время не менее 6 (шести) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы.

7). Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя при сокращении численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия ППО (ст. 82 ТК РФ).

8). Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов.

5.2. Стороны договорились, что:

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, на основании ходатайства ППО 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 в связи с педагогической деятельностью; председатель первичной профсоюзной организации

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

VI. Рабочее время и время отдыха.

6.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

1). Рабочее время и время отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 2), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными работодателем по согласованию с ППО, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников - 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ) и 40 часов для других работников (ст.91 ТК РФ)..

6.3. Для педагогических работников учреждения, независимо от занимаемой должности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не превышает 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Центра. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», от 11 мая 2016 года № 536 «О продолжительности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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 ребёнка в— возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским— заключением.

6.5. Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам педагогов дополнительного образования оплачивается дополнительно.

6.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни распоряжению работодателя. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации. 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.

6.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период администрация вправе привлекать педагогических работников к методической, организационной работе, подготовке и проведению мероприятий с учащимися, проведение экскурсий, работе по накоплению учебного материала в учебных кабинетах и лабораториях.

6.11. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с ППО не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также при возможности обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.12. При проведении специальной оценки условий труда:

- Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени (т.е. итоговый класс (подкласс) условий труда – 3.2, 3.3, 3.4) либо опасным условиям труда – 7 календарных дней при условии, если работники отработали не менее 11 месяцев в году. Если менее 11 месяцев в году - то пропорционально отработанному времени. предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня работнику с ненормированным рабочим днем.

Работником с ненормированным рабочим днем является заместитель директора (может завхоз, кладовщик).

6.13. Работодатель обязуется:

- 1) Работникам Центра предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска;
- 2) предоставлять работникам по их письменным заявлениям отпуск с **сохранением** заработной платы в следующих случаях: для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу первого сентября - 1– день;
в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника - до 3 дней (ТК РФ ст.128);
– смерти близких родственников - до 3 календарных дней (ТК РФ ст.128);
в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;
– для проводов сына в армию - до 3 дней
- 3) Предоставлять дополнительный отпуск в каникулярное время в количестве трёх дней работникам, отработавшим учебный год без больничных листов.
- 4) По 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 (ст. 128 ТК РФ)
- 5). Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, установленных в Уставе Центра.

6.14. Выходными днями являются суббота и воскресенье. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом мнения выборного профсоюзного органа.. Время для отдыха и питания для сотрудников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и более 2 часов (ст. 108 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае выполнения ранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Центра в целом или её подразделений.

6.16. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

6.17. 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. Работникам, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени или иного учетного периода, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, оплата устанавливается, включая наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

5.18. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, подготовка базы к летнему лагерю труда и отдыха), в пределах установленного им рабочего времени.

5.19. Для отдыха и питания работникам Центра предоставляется специально оборудованная комната.

5.20. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня для педагогических работников (ст.334 ТК РФ) и 28 календарных дней для обслуживающего персонала (ст.115 ТК РФ).

5.21. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком по согласованию с профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

5.21. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

5.23. Педагогическому работнику предоставляется длительный отпуск через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

6.1. Работодатель обеспечивает занятость основных работников Центра и использует работающих в соответствии с их профессией, образованием, квалификацией и трудовым договором.

6.2. Работодатель составляет штатное расписание, устанавливает должностные оклады на основании образования, стажа, квалификации, составляет тарификационную ведомость на каждый учебный год.

6.3. Работодатель создаёт условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников не реже чем один раз в три года и аттестации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

6.4. Работодатель проводит аттестацию педагогических работников по плану Центра в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников.

6.5. Аттестация с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;
- беременные женщины;

- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

6.6. В соответствии с положением о премировании по согласованию с Профсоюзом, Работодатель проводит премирование работников из фонда экономии оплаты труда, готовит материалы, связанные с награждением и другими поощрениями работников.

6.7. Ликвидация учреждения, сокращение рабочих мест, другие мероприятия, влекущие за собой сокращение рабочих мест, осуществлять только с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст.82 ТК РФ).

6.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении штатов, список сокращаемых должностей и работников.

6.9. Увольнение по инициативе Работодателя проводится с предварительного согласия Профсоюза.

6.10. Работодатель извещает работников о предстоящем увольнении по сокращению штатов не менее чем за два месяца под персональную роспись. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предоставить гарантии и компенсации работникам в соответствии со ст.180 ТК РФ.

6.11. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации имеют:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- неосвобожденные от основной работы председатели первичных профсоюзных организаций;
- женщины, имеющие детей до 3-летнего возраста;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

6.12. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнение двух работников из одной семьи.

6.13. В целях обеспечения и закрепления в учреждении кадров, создания работникам условий труда, личного роста, воспитания молодых кадров Работодатель:

- укрепляет материально-техническую, учебную базу необходимым инвентарем, оборудованием, материалами, учебно-наглядными пособиями;
- создаёт условия для профессионального роста работников путём направления на курсы повышения квалификации, высшие учебные заведения;
- прикрепляет молодых специалистов к преподавателям-наставникам;

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения;
- работодатель с учетом мнения Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

Работодатель обязуется:

- способствовать организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышению квалификации работников;
- способствовать повышению квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года;
- предоставлять 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 ст. 173 - 176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя).

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

7.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности и здоровых условий труда работников является его обязанностью.

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- проходить обучение по проверке знаний, требований охраны труда, техники безопасности;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (ст.214 ТК РФ).

Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок и размер средств, выдаваемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда;
 - соблюдать работниками Центра инструкции по охране труда; осуществлять инструктажи и проверку знаний работников по охране труда;
- рассмотреть вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников Центра и

выработать меры по их улучшению;

определять степень ответственности должностных лиц и работников Центра за нарушение законодательных и иных нормативных требований по охране труда и невыполнение обязанностей в этой сфере;

контролировать условия охраны труда один раз в квартал;

регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей Работодателя и Профсоюза вопросы по охране труда настоящего Коллективного договора и информировать работников о принимаемых мерах (ст. 370 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в Соглашении об охране труда.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, работников, вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров, обеспечить гарантии права работников на охрану труда, предусмотренные Законодательством и актами Российской Федерации, ежегодно выделять средства на мероприятия по охране труда; обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 239 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

проводить со всеми поступающими, 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;

организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года;

обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра;

организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников за счет Работодателя;

принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременно расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 227-231). Постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005г. №160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15.04.2005г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний;

принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профзаболеваний, своевременно расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии с Трудовым кодексом РФ (статьи 227-231), Постановлением Минтруда России от 24.10.2002г. №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», Приказами Минздравсоцразвития России от 24.02.2005г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве», от 15.04.2005г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве» и случаев профессиональных заболеваний

в соответствии с Приказом Минздрава России от 28.05.2001г. (в ред. от 15.08.2011г.) № 176 «О совершенствовании системы расследования и учете профессиональных заболеваний в Российской Федерации»;

в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. № 290 н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами, приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением" (Зарегистрировано в Минюсте России 26.02.2015 N 36213), приказ Минтруда от 27.12.2017 № 881н и от 28.12.2017 № 883н. (вступили в силу 3 июня 2018 года);

обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ);

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

проводить специальную оценку условий труда в соответствии с ТК РФ (ст.212), ч.5 ст.15 ФЗ РФ от 28.12.2013г. №421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»;

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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе;

- при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка (ст. 220 ТК РФ);

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ);

- осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда;

- оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ);

- 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 ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда») с изменениями 2018г.;

- один раз в полгода информировать коллектив Центра о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

8. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА,

8.1. Работодатель признает право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работника.

8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, строить свои взаимоотношения с Профсоюзом, руководствуясь требованиями законодательства, соответствующих соглашений и настоящим коллективным договором.

8.3. Работодатель информирует Профсоюз обо всех крупных организационных изменениях в деятельности организации.

8.4. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой для работы самого Профсоюза и для проведения собраний работников.

8.5. Работодатель предоставляет профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

8.6. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседания советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.7. Профсоюзные членские взносы удерживаются через бухгалтерию при наличии письменного заявления работника.

8.8. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе организации, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

8.9. Профсоюз представляет и защищает коллективные социально-трудовые права и экономические интересы всех работников, независимо от членства в профсоюзе, при проведении коллективных переговоров по подготовке проектов и заключении правовых актов социального партнерства, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров.

8.10. Профсоюз содействует организации летнего отдыха и оздоровления детей работников Центра.

8.11. Профсоюз обеспечивает членов профсоюза льготными санаторными путевками в профсоюзные здравницы по заявкам на текущий год.

8.12. Представители Профсоюза включаются в комиссии работников по расследованию несчастных случаев.

8.13. Работодатель приостанавливает по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (ст.398 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 30.06.06г. № 90-ФЗ).

9.2. При рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров применять примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией (глава 61 ТК РФ).

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

10.1. Стороны договорились, о том, что Работодатель:

- обеспечивает бесплатно работников пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях;
 - организует в учреждении комнату (места) для приема пищи;
- 10.2. В соответствии с законом РФ от 01.04 1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:
- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;
 - в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
 - передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.
- 10.3. Работодатель возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.
- 10.5. Работодатель оказывает материальную помощь работникам из внебюджетных средств:
- в связи со смертью близких родственников (отец, мать, муж/жена, дети), продолжительной болезнью в размере 0,5 тарифной ставки (оклада);
 - при выходе на пенсию по выслуге лет, 25-летия педагогической работы в размере 0,5 тарифной ставки (оклада);
 - в связи с семейными обстоятельствами в размере 0,5 тарифной ставки (оклада).
- 10.6. Стороны совместно проводят работу по организации отдыха сотрудников и их детей в период каникул, организуют Дни здоровья, спортивные соревнования, поездки и т.д.
- 10.7. Стороны совместно с комиссией по социальному страхованию осуществляют контроль над расходованием средств по социальному страхованию.

XI. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

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

11.1. Совместно провести контроль выполнения Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Центра один раз в год.

11.2. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

11.5. Настоящий Договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прочтено, пронумеровано,
заверено печатью

А. М. Иванов (подпись) листы

Директор

