

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Научно-методический центр»
г. Кемерово

30.09.2021 – 29.09.2024 гг.

Согласован на общем собрании работников МБОУ ДПО «Научно-методический центр», протокол № 2 от 27.09.2021 г.

От работодателя:

Директор МБОУ ДПО
«Научно-методический центр»
И.В. Давыдова

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Г. А. Вашкина

Дата подписания
30.09.2021 г.

Дата подписания
30.09.2021 г.

Давыдова Ирина
Владимировна

Подписано цифровой
подписью: Давыдова Ирина
Владимировна
Дата: 2021.10.05 15:27:27
+07'00'

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательной организации, созданной в форме учреждения – в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Научно-методический центр» (далее – МБОУ ДПО «НМЦ» или "учреждение") г. Кемерово.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Кемеровской области "Об образовании", Едиными рекомендациями Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, Кузбасским региональным соглашением между Кемеровским областным союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Кузбасса», Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области на 2019-2021 годы, Отраслевым соглашением между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 годы в целях согласования социально-экономических интересов сторон коллективного договора, определения взаимных обязательств работодателя и работников по обеспечению социально-трудовых прав и законных интересов работников МБОУ ДПО «Научно-методический центр», установления социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, мер социальной поддержки работников, обеспечения эффективной деятельности учреждения.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора (далее – Договор) являются:

- работодатель – МБОУ ДПО «Научно-методический центр», в лице директора, именуемый далее «работодатель»;
- работники МБОУ ДПО «Научно-методический центр», в лице первичной профсоюзной организации учреждения.

1.4. Содержание и структура Договора определены сторонами.

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МБОУ ДПО «Научно-методический центр», в том числе работающих по совместительству, и работодателя. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.6. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но

вправе вносить предложения о внесении изменений, не снижающие действующие гарантии для работников. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.7. Договор сохраняет свое действие:

в случае изменения наименования, типа учреждения, а также при смене руководителя учреждения;

при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего Договора на срок до трёх лет;

при ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации;

при смене формы собственности Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.10. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания представителями сторон. Срок действия договора 3 года.

1.11. При проведении коллективных переговоров по подготовке и заключению Договора первичная профсоюзная организация МБОУ ДПО «Научно-методический центр» представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе, на основании решения общего собрания работников учреждения.

Первичная профсоюзная организация определяет персональный состав представителей работников для участия в коллективных переговорах по подготовке и заключению Договора.

При изменении условий данного Договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем первичная профсоюзная организация представляет интересы членов профсоюза или интересы всех работников работодателя, независимо от их членства в профсоюзе, в случаях и порядке, определенным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.12. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБОУ ДПО «Научно-методический центр» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией.

1.13. Кроме Договора социально-трудовые отношения в МБОУ ДПО «Научно-методический центр» регулируются локальными нормативными

актами, которые в соответствии со ст.372 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом учреждения.

Локальные нормативные акты, принимаемые работодателем по согласованию с профкомом:

- Положение об оплате труда работников МБОУ ДПО «Научно-методический центр» г. Кемерово - ст. 135 ТК РФ;
- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения - ст. 212 ТК РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
- приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
- графики работы (дежурства) работников, в отношении которых введен суммированный учет рабочего времени (сторожа)– ст. 103, 104 ТК РФ;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение их специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами – ст. 221 ТК РФ;
- график отпусков;
- приказы о премиальных выплатах по итогам работы и о выплатах за интенсивность и высокие результаты работы (постановление администрации города Кемерово от 14.04.2011 № 45 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово");
- форма расчетного листка - ст.136 ТК РФ;
- другие локальные нормативные акты и приказы руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с ч. 4 ст. 30 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» локальные акты, принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене МБОУ ДПО «Научно-методический центр».

1.14. Проект Договора рассмотрен и согласован на Общем собрании работников учреждения.

1.15. Локальные нормативные акты учреждения не могут противоречить настоящему Договору.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что в соответствии со ст.16 ТК РФ трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации. Форма трудового договора с работником разрабатывается учреждением самостоятельно на основании Примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, (Приложение №3 к Распоряжению Правительства РФ от 26.11. 2012 г. № 2190 - р.).

2.2. Содержание трудового договора определяется требованиями ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы,
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Наименование должностей, профессий или специальностей работников и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При приеме на работу до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под подпись с настоящим Договором (с приложениями к нему), правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников МБОУ ДПО "Научно-методический центр" г. Кемерово, Положением об отделе учреждения, в котором работник

будет осуществлять свои трудовые обязанности, функциональными (должностными) обязанностями работника, инструкцией по охране труда.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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 (ст.67 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться с некоторыми категориями граждан по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

При этом в трудовом договоре указывается причина заключения срочного трудового договора.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме, путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.7. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

2.8. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) и изменении типа учреждения.

2.9. Перевод работника (постоянный или временный) на другую работу или в другое структурное подразделение, если структурное подразделение было указано в трудовом договоре, при продолжении работы у того же работодателя, допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой ст. 77 ТК РФ).

2.10. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает заработную плату по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст. 182 ТК РФ).

2.11. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой ст. 77 ТК РФ (ст. 73 ТК РФ).

2.12. По соглашению сторон, оформленному дополнительным соглашением к трудовому договору, работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в целях замещения временно отсутствующего работника - на срок до выхода данного работника на работу. Если после окончания срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать на работе, на которую переведён, то соглашение о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.13. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор (ст. 60.1 и 282 ТК РФ).

2.14. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель обязан:

-соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

-предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

-обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

-обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

-обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

-выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

-вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

-предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-рассматривать представления профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

-исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Работники обязаны:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.15. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится при получении согласия выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст.273 ТК РФ.

2.16. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по следующим основаниям:

2.16.1. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.16.2. ликвидации учреждения;

2.16.3. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

2.16.4. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

2.16.5. совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

2.16.6. однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей;

2.16.7. представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

2.16.8. Применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью

обучающегося (пункты 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или пунктом 2 ст. 336 ТК РФ).

2.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником, являющимся членом профессионального союза, в связи с сокращением численности или штата работников организации работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа и копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращении численности или штата работников), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой ст. 81 настоящего Кодекса производится при согласии выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.18. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.19. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют работники предпенсионного возраста – (под предпенсионным возрастом понимается возрастной период продолжительностью до трех лет, предшествующий назначению лицу страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством РФ).

2.20. Предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников, свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

2.21. Стороны рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано

объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.22. Необходимость получения работниками (кроме педагогических работников) дополнительного профессионального образования, направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (пункт 2 части второй ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

Дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются действующим законодательством и трудовым договором.

Формы дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

В соответствии со ст. 187 ТК РФ:

-Работникам, направляемым на дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

-При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

-При направлении Работодателем работника на дополнительное профессиональное образование, на прохождение (с письменного согласия работника) независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ с отрывом от работы, за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы

2.23. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации учреждения имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.24. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников учреждения, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нём участвует более половины работников.

2.25. Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

- организует мероприятия по непосредственному участию работников в управлении учреждением;
- представляет работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
- рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.
- осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

3. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. На основании ст. 144 ТК РФ система оплаты труда работников учреждения устанавливается Договором и Положением об оплате труда работников МБОУ ДПО "Научно-методический центр", разработанными в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами, постановлением администрации города Кемерово от 14.04. 2011 г. № 45 " Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению образования администрации города Кемерово» (далее - Примерное положение об оплате труда), действующим на момент подписания Договора.

3.1.1. В связи с внесением изменений и дополнений в Примерное положение об оплате труда вносятся изменения в Положение об оплате труда работников МБОУ ДПО "Научно-методический центр".

При отмене постановления администрации города Кемерово №45 от

14.04.2011 г. и принятии органом местного самоуправления города Кемерово другого муниципального правового акта, регулирующего систему оплаты труда в муниципальных образовательных учреждениях, Стороны должны руководствоваться при установлении системы оплаты труда вновь принятым документом.

3.2. Заработная плата работников учреждения включает в себя:

оклад, ставку заработной платы по профессионально-квалификационной группе (далее - ПКГ);

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения ученую степень, почетное звание (учитывая специфику отрасли);

выплаты компенсационного характера (компенсационные выплаты);

выплаты стимулирующего характера (стимулирующие выплаты).

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ ДПО "Научно-методический центр" устанавливаются директором учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников устанавливаются по соответствующим профессионально-квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с требованиями Примерного положения об оплате труда.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работникам учреждения по занимаемым ими должностям устанавливается по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Уровень квалификации присваивается работнику в зависимости от уровня подготовки, квалификации, компетенции работника в соответствии с нормативными документами и проводимой аттестацией.

Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и величины повышающего коэффициента по занимаемой должности устанавливаются работникам учреждения в соответствии со следующими профессионально-квалификационными группами:

- профессиональные квалификационные группы должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих в сфере образования;

- профессиональные квалификационные группы профессий рабочих в сфере образования.

В Положении об оплате труда работников МБОУ ДПО "Научно-методический центр" устанавливаются фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп по всем имеющимся в штате учреждения должностям.

3.4. Повышающие коэффициенты за наличие у работника ученой степени или почетного звания, указанные в Примерном положении об оплате труда и локальном нормативном акте применяются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения следующей квалификационной группе должностей:

-работникам, занимающим должности профессионально-квалификационной группы руководителей, специалистов и служащих в сфере образования и имеющим ученую степень по профилю учреждения или педагогической деятельности или почетное звание, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам образовательных учреждений - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности производится увеличение размера оклада работника на коэффициент за наличие у работника ученой степени или почетного звания.

В случае если работник имеет два и более почетных звания, например, "Заслуженный учитель Российской Федерации" и "Отличник народного просвещения", увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие у работника ученой степени или звания образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении ему иных стимулирующих и компенсационных выплат.

В случае если у работника имеется несколько оснований для увеличения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, то оклад увеличивается путем суммирования повышающих коэффициентов.

3.5. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- изменения группы по оплате труда учреждения - для руководителя учреждения.
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия, указанными в Примерном положении об оплате труда и в

локальном нормативном акте учреждения - со дня присвоения почетного звания, награждения.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа работы по специальности, право на его изменение возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности изменение размера оплаты труда осуществляется с момента фактического наступления права на изменение размера ставки (оклада) заработной платы.

3.6. Система оплаты труда учреждения направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

3.7. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда (ст. 146, 147 ТК РФ);

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- а) при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и руководителем учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору и приказом (ст. 60.2, 151 ТК РФ);

- б) при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);

- в) при привлечении к сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);

- г) при привлечении к работе в ночное время с 22 часов до 6 часов - 40 процентов (оклада (должностного оклада), (ст. 154 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. №554, Отраслевое соглашение между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 годы);

За работу в вечернее время с 18 до 22 часов в размере 20 процентов оклада, ставки заработной платы;

д) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

- иные выплаты и надбавки компенсационного характера, установленные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

3.8. Размеры компенсационных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в размере не ниже, чем предусмотрено трудовым законодательством, отраслевыми соглашениями и Договором.

3.9. Учреждение самостоятельно в локальном нормативном акте определяет долю стимулирующей части фонда оплаты труда, в том числе долю стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, и распределяет его на выплаты стимулирующего характера в пределах рекомендуемых значений по видам:

- премиальные выплаты по итогам работы (за полугодие);
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- иные поощрительные и разовые выплаты (не более 3 процентов от стимулирующего фонда организации и (или) при наличии экономии фонда оплаты труда).

Конкретные виды и доли каждого вида выплат МБОУ ДПО "Научно-методический центр" определяет самостоятельно и утверждает Положением об оплате труда работников учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения и органом государственного-общественного управления.

3.10. Стимулирующие выплаты работникам, работающим в режиме неполного рабочего времени устанавливаются пропорционально объему выполненных работ.

3.11. Учреждение по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации учреждения и органом государственного-общественного управления устанавливает показатели стимулирования, критерии оценки, максимально возможное количество баллов в разрезе категорий работников.

3.12. Разработка показателей и критериев оценки работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

3.13. Установленная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, отмены учебных занятий, климатическим и другим основаниям.

3.14. В силу ст. 57 и ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда, норму часов педагогической работы в неделю (год), за ставку заработной платы в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

В трудовых договорах с работниками, у которых заработная плата за месяц не достигает величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом или Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, предусматривается доплата до величины минимального размера оплаты труда.

При изменении условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

3.15. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме непосредственно в учреждении. С согласия работников заработная плата выплачивается путем перечисления на банковские карты. В этом случае учреждение возмещает работнику затраты на оплату услуг банка.

Днями выплаты заработной платы работникам являются: аванс – 30 числа текущего месяца, заработная плата – 15 числа следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

Одновременно с выплатой второй части заработной платы (в день перечисления второй части заработной платы на банковские карты) всем работникам Учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей

денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть. Расчетные листки выдаются уполномоченным лицом работодателя лично работнику.

Форма расчетного листка разрабатывается учреждением и утверждается приказом его руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.16. В случае невыплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, других выплат, причитающихся работнику, в установленные настоящим договором сроки Учреждение в соответствии со ст. 236 ТК РФ выплачивает их с начислением процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность и выплата процентов (денежной компенсации) возникает независимо от наличия вины администрации Учреждения, в том числе при задержке финансирования.

Проценты (денежная компенсация) начисляется и выплачивается по инициативе работодателя и отражается в расчетном листке, обращения работников для этого не требуется.

3.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок ст.142 ТК РФ.

Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.18. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату и выплачивать ее в полном размере.

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

3.20. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

3.21. Лицам, работающим по совместительству, оплата труда производится с учетом районного коэффициента.

3.22. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в соответствии с условиями, определенными трудовым договором.

3.23. Нормы труда - нормы времени педагогических работников определяются Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) "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".

В случае отмены указанного нормативного правового акта и принятия в установленном порядке другого нормативного правового акта по данному вопросу Стороны руководствуются новым документом.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общие выходные дни – суббота, воскресенье.

4.2. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, составляет 40 часов в неделю.

Для сторожей вводится суммированный учет рабочего времени, продолжительность рабочего времени за учетный период (один год) не должна превышать нормального числа рабочих часов.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.4. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

4.5. График рабочего времени для руководящих работников (относящихся к административно-управленческому персоналу согласно штатному расписанию), устанавливается с понедельника по четверг с 8.30 до 17.30 часов, перерыв на обед 12.00 до 12.48 часов, в пятницу с 8.30 до 16.30 часов, перерыв на обед с 12.00 до 12.48 часов.

4.6. График рабочего времени для педагогических работников (методистов) устанавливается с понедельника по четверг с 8.30 до 17.00 часов, перерыв на обед с 12.00 до 12.48 часов.

В пятницу с 8.30 до 14.30 часов, перерыв на обед с 12.00 до 12.48 часов.

4.7. График рабочего времени для работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, устанавливается с понедельника по четверг с 8.30 до 17.30, перерыв на обед с 12.30 до 13.00 часов, в пятницу с 8.30 до 15.00 часов, перерыв на обед с 12.30 до 13 часов.

По личному заявлению работнику устанавливается индивидуальный график работы, с выработкой месячной нормы времени, по согласованию с работодателем, и закрепляется в трудовом договоре

4.8. Сторожа́м, которые работают в режиме суммированного учета рабочего времени, в соответствии с утвержденным директором графиком работы (дежурства), перерыв для отдыха и питания предоставляется в рабочее время (ч.3 ст.108 ТК РФ).

4.9. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93 ТК РФ могут устанавливаться по соглашению между работником и работодателем как при приёме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по письменному заявлению беременной женщины; одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени (ст. 93 ТК РФ).

При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

4.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

Дополнительный оплачиваемый отпуск оплачивается за счет средств городского бюджета в соответствии с постановлением администрации города Кемерово от 23.12.2003г. № 132.

В учреждении ведется учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня (п.2.4 постановления администрации города Кемерово от 23.12.2003г. № 132.)

Перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем, имеющим право на дополнительный отпуск, и продолжительность указанного отпуска устанавливается согласно приложению №1 к Договору.

4.11. Работа в ночное время – с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ.

Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (поскольку это необходимо по условиям труда) для работников, в отношении которых введен суммированный учет рабочего времени.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.12. Суммированный учёт рабочего времени вводится по согласованию с профкомом.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в п.п. 1,2,3 части первой ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя, в котором указываются фамилии и должности, привлекаемых к работе, причина организации работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.14. Работа в выходные, праздничные и нерабочие дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и (или) трудовым договором.

По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. За непрерывный стаж работы в МБОУ ДПО «Научно-методический центр» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим в соответствии с действующим законодательством основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней:

- при стаже работы – от 3-х до 5 лет – 1 день;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 2 дня;
- свыше 10 лет – 3 дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к основному оплачиваемому отпуску и оплачивается за счет имеющихся собственных средств учреждения (ч.2 ст.116 ТК РФ, п.4.3.8 Отраслевого соглашения между администрацией города Кемерово и Кемеровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 гг.).

4.16. Работникам МБОУ ДПО «Научно-методический центр» предоставляются дополнительные дни отдыха без сохранения средней заработной платы для полевых работ: весной – 1 день (май), осенью – 1 день (сентябрь) по заявлению работника.

4.17. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с главой 19 ТК РФ, постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

4.18. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском или предоставляются по соглашению с работодателем и профкомом в другое время. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

4.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодным графиком отпусков, который утверждается работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён работодателем под роспись не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

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

4.20. В случае предоставления путёвки на санаторно-курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно-курортного учреждения и обратно.

4.21. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев работы у данного работодателя, его

продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст. 122 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.24. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Замена части отпуска денежной компенсацией является правом, а не обязанностью работодателя.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.25. Работодатель обязуется:

4.25.1. Предоставлять работникам учреждения по письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней;
- празднование юбилейной даты (50, 55, 60, 65, 70) – 1 день;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

4.25.2. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке,

установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4.25.3. Установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.26. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми–инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, в порядке, установленном постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 г. №1048.

4.27. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5. Условия и охрана труда

Стороны Договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации здания и оборудования;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

-режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-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 знания требований охраны труда;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда;

-проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

-обеспечивать за свой счет прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных обследований, в соответствии со ст. 212,213 ТК РФ и Приказом Минздравсоцразвития от 12.04.2011 г. № 302н;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку

работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

-обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

5.2 Работодатель обязан:

-иметь в штате специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

-выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников охране труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, проведению инструктажей по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда:

- выполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ и иными нормативными правовыми актами в области охраны труда.

5.3. Стороны обязуются заключать Соглашение по охране труда на календарный год с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012г. № 181 н.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности.

5.4. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.5. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (в случае необходимости их применения);

- 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;

- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры.

5.6. Профсоюзный комитет:

5.6.1. Заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда и санитарно-оздоровительных мероприятий;

5.6.2. Осуществляет профсоюзный контроль состояния условий и охраны труда, производственной санитарии;

5.6.3. Участвует в разработке локальных нормативных актов по охране труда в учреждении;

5.6.4. Оказывает помощь в разработке раздела коллективного договора «Охрана труда», разрабатывает Соглашение по охране труда;

5.6.5. Участвует в проведении специальной оценки условий труда;

5.6.6. Согласовывает правила, инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдаётся спецодежда, спец. обувь и другие средства индивидуальной защиты: должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и сокращённый рабочий день;

5.6.7. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая рассматривает данный вопрос на заседании профкома, который даёт свою

оценку степени вины потерпевшего с и дает заключение, которое направляется в комиссию по расследованию данного случая;

6. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ), осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

6.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

6.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах и сроках в соответствии с действующим законодательством;

6.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления их в Пенсионный фонд РФ;

6.1.5. Оказывать работникам помощь в подборе материалов, необходимых для досрочного назначения пенсии по старости;

6.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст.22 ТК РФ);

6.1.7. Вести учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);

6.1.8. Содействовать в предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях

6.1.9. Информировать работников учреждения о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных) в том числе средств, направленных на оплату труда.

6.1.10. Возмещать в полном объеме расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации.

6.2. Профсоюзный комитет:

6.2.1. Оказывает помощь работникам - членам профсоюза в решении социальных проблем;

6.2.2. Оказывает помощь в устройстве детей в детские дошкольные учреждения, получением материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.

6.2.3. Создает и обновляет банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и др. лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки.

6.2.4. Проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей;

6.2.5. Контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования.

6.2.6. Оказывает материальную помощь членам первичной профсоюзной организации учреждения из средств профсоюзного бюджета.

7. Гарантии деятельности профсоюзной организации и прав членов Профсоюза

7.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 08.12.2020) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими нормами федерального и областного законодательства, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

7.2. Стороны договорились о том, что работодатель обязуется:

7.2.1. Не допускать вмешательства в деятельность профсоюзной организации, нарушения её прав, содействовать реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;

7.2.2. Не допускать ограничения гарантированных законодательством социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждения их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

7.2.3. Содействовать развитию профсоюзного членства;

7.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно помещение для проведения собраний (конференций) членов Профсоюза, проведения заседаний профкома, хранения документации, а также право использовать оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, принадлежащие работодателю, необходимые нормативные правовые документы для выполнения функций профсоюзной организации. Предоставить условия для размещения информации о деятельности профсоюзной организации;

7.2.5. Предоставлять по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам охраны труда, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев, необходимые для профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, других нормативных правовых актов, персональные данные работников, необходимые для осуществления профсоюзной деятельности.

7.2.6. Перечислять ежемесячно бесплатно в день получения средств на оплату заработной платы на счёт первичной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.3. Члены профкома учреждения освобождаются работодателем от основной работы с сохранением за ними заработной платы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

Указанные работники, а также члены ревизионной комиссии освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

7.4. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами и обязанностями, установленными ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза:

7.4.1. Представляет и защищает социально-трудовые права и интересы всех работников учреждения независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов (при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком, на установленных профкомом условиях, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.4.2. Контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;

7.4.3. Вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведет коллективные переговоры, в установленном трудовым законодательством порядке заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения;

7.4.4. Участвует в разработке и анализе соответствия закону проектов локальных нормативных актов и рассматривает по представлению работодателя проекты локальных нормативных актов и представляет работодателю свое решение о согласии или несогласии на их принятие;

7.4.5. Рассматривает проекты приказов об увольнении работников (членов профсоюза) в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3, 5 ч. 1 ст.

81 ТК РФ) и представляет работодателю решение профкома о согласии или несогласии с намерением работодателя уволить работника;

7.4.6. Вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально-трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;

7.4.7. Организует совместно с работодателем участие работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных ст.52,53 ТК РФ, другими нормативными правовыми актами РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим коллективным договором;

7.4.8. Вносит работодателю предложения по охране труда;

7.4.9. Принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам совместно с руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы работников учреждения, являющихся членами профсоюза

7.4.10. Оказывает работникам учреждения правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения;

7.4.11. Выполняет другие функции, отнесенные к компетенции первичной профсоюзной организации.

7.5. Профком информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий не реже одного раза в год. Профком размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросах и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений работников и других мероприятиях профсоюзной организации.

7.6. Стороны договорились, что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

8. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

8.1. Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (ст.50 ТК РФ).

Совместно ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами Договора путем создания постоянно действующей комиссии из представителей сторон. Комиссия проводит свои заседания не реже чем один раз в квартал.

По результатам заседания комиссии могут быть внесены предложения руководителю учреждения.

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

8.3. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ). Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

8.4. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продление настоящего Договора должны быть начаты не ранее, чем 3 месяца и не позднее, чем за месяц до окончания срока действия данного Договора.