

От работодателя:

Директор МБОУ ДПО МЦ

О.А. Королева



От работников:

Представитель профсоюзной организации МБОУ ДПО МЦ

О.Э. Бутенина

Коллективный договор Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Методический центр» на 01.02.2019 - 01.02.2022 годы

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «01» февраля 2019 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в министерстве социальной политики Нижегородской области

Регистрационный № _____ от « ____ » 201_ г.

Специалист _____

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Методический центр» (далее – МЦ) с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых, социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной, эффективной деятельности образовательного учреждения.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, устанавливающим общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними социально-экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работников МЦ.

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников МЦ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора МЦ являются:

• работники учреждения, являющиеся членами профсоюза (далее — работники), в лице их

полномочного представителя - первичной профсоюзной организации (далее — профком);

• работодатель в лице его представителя - директора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Методический центр» Королевой Ольги Андреевны.

1.5. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, учета реальных возможностей, стремления достичь компромиссных решений.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МЦ. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком или иных представителей, избираемых работниками, представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор открыт для присоединения к нему работников учреждения, не уполномочивших ранее стороны на его заключение.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности в порядке ст.44 ТК РФ. При наступлении изменений, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с ТК РФ.

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

1.10. В соответствии со ст. 8 ТК РФ локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного ТК РФ порядка учёта мнения профкома работников МЦ, являются недействительными.

В случае принятия органами государственной власти решений, улучшающих положение работников по сравнению с положениями коллективного договора, действующими являются решения органов государственной власти.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение трех лет с 01.02.2019 по 01.02.2022 год. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех лет с 01.02.2019 по 01.02.2022 год, в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

В случае реорганизации (изменения правового статуса) учреждения права и обязательства сторон коллективного договора переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Работодатель и профком обязаны не реже двух раз в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о выполнении своих обязательств по коллективному договору.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;

- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- положение о материальном стимулировании работников МЦ.

2. Соответствие трудового и коллективного договоров.

Стороны договорились:

2.1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу определяются ТК РФ. Настоящим договором устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого в МЦ работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- при приеме сотрудников на работу знакомить их с уставом МЦ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда;
- на работников МЦ не распространяется ограничение в приёме на работу лиц, связанных между собой близким родством;
- трудовой договор заключается в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде;
- трудовой договор заключается в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и является основанием для издания приказа о приёме на работу;
- трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения согласно ст.58 ТК РФ.

2.2. При приеме на работу работодатель вправе потребовать от вновь принимаемых лиц документы согласно статье 65 ТК РФ.

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе льготы, компенсации и другие. Существенные условия, включённые в трудовой договор, могут быть изменены только по соглашению сторон. Изменения существенных условий трудового договора оформляются в том же порядке, который установлен для заключения трудового договора. Соглашение об изменении существенных условий трудового договора является его неотъемлемой частью.

2.4. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определённых сторонами существенных условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменения трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ст.77 ТК РФ.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в образовательных учреждениях, разрешается в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских,

фармацевтических работников и работников культуры».

2.6. За работниками, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, сохраняется место работы

2.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МЦ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету работников МЦ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 ТК РФ. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего органа.

2.8. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления профсоюзного комитета не менее чем за три месяца.

2.9. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку и выплатить деньги в день увольнения.

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

3. Труд и заработка плата.

Стороны договорились:

3.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность - зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

3.2. Минимальная заработная плата работников МЦ не может быть ниже минимума, официально установленного в законодательном порядке Правительством РФ.

3.3. Основные условия оплаты труда работников МЦ определяются и устанавливаются в соответствии со статьями 135, 144 ТК РФ, Постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 года № 296 (в редакции Постановления Правительства Нижегородской области от 05.04.2017) «Об установлении систем оплаты труда работников государственных бюджетных и казённых учреждений Нижегородской области», постановлением администрации города Сарова от 29.09.2008 № 2714 "Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных и муниципальных казённых учреждений города Сарова" (в редакции постановлений администрации города Сарова от 21.10.2008 № 3006, 31.12.2008 № 4074, 23.11.2009 № 5664, 29.11.2010 № 5716, 05.12.2011 № 4941), другими нормативными правовыми актами РФ, Нижегородской области и органов местного самоуправления, принятыми в связи с введением новых систем оплаты труда, Уставом, настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда работников МЦ, а также иными локальными нормативными актами.

3.4. Своевременно знакомить всех работников МЦ с условиями оплаты труда, а также табелем учета рабочего времени.

3.5. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

3.6. Фонд оплаты труда работников МЦ распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады работников, персональный повышающий коэффициент, выплаты компенсационного характера.

3.6.1. Решение об установлении повышающего коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя.

учреждения в процентах от должностного оклада, за исключением выплат, за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности, базой для начисления которых является должностной оклад.

3.6.3. Перечень, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами МЦ.

3.7. Конкретные размеры премий, поощрительных выплат и материальной помощи определяются в соответствии с Положением о материальном стимулировании, принятым с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.8. При премировании работника необходимо учитывать, что если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не подвергался новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

3.9. Выплачивать заработную плату 15 и 30 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится вакануне. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

3.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее 1/300 действующей на этот день ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

3.11. 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. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

3.12. Работодатель обязан сохранить средний заработок за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ.

3.13. Работнику при выполнении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличения объема выполненных работ, а также за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата.

3.14. Работодатель обязуется:

3.14.1. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

3.14.2. Возместить работнику не полученный им заработка во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

3.14.3. Возместить работнику причиненный ущерб имуществу работника в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

3.15. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МЦ.

4.Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), трудовым договором, должностными инструкциями, утверждаемыми работодателем, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МЦ.

4.2. Для работников из числа руководителей, административно-хозяйственного, учебно-спомогательного и обслуживающего персонала МЦ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников МЦ (методистов, старших методистов) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или оплатой (ст.95 ТК РФ).

4.5. Продолжительность работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время (ст.96 ТК РФ).

4.6. 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), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

4.9. Привлечение работников МЦ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренным ТК РФ.

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (5 дней);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 день, 1 сентября);
- в связи с переездом на новое место жительства (2 дня);
- для проводов детей в армию (2 дня);
- в случае свадьбы работника (детей работника) (5 дней);
- на похороны близких родственников (5 дней);
- работающим пенсионерам по старости (14 дней);
- участникам Великой Отечественной войны до (35) дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнение ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (14 дней);
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (до 14 дней);
- работающим инвалидам (60 дней);

- по другим семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам по соглашению между работником и работодателем.

4.10.2. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников МЦ: методистов (старших методистов) – 56 календарных дней, для других категорий работников – 28 календарных дней.

4.10.3. Предоставить отпуск в любое удобное для работника время, при наличии у работника путевки на лечение.

4.10.4. Составлять график отпусков, который утверждается работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

4.11. 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.

4.12. По соглашению сторон денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск (ст. 126 ТК РФ).

4.13. Педагогические работники МЦ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с п. 4. ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.14. 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.

4.15. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должен быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.18. За выходные и праздничные дни, проведенные работником в командировке, а также в пути, работодатель обязан предоставить работнику другие дни отдыха или должен выплатить компенсации, установленные действующим законодательством.

4.19. За работу в однодневной командировке в течение времени, превышающем 7.2 часа, включая время, затраченное на проезд и обеденный перерыв, предоставить работнику на следующий день дополнительное время отдыха пропорционально отработанному времени в день командировки.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. В случае направления работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или 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 (ст. 187 ТК РФ).

5.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, в порядке, предусмотренном ст. ст. 173 – 177 ТК РФ.

5.4. Направлять работников МЦ на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации не реже чем один раз в пять лет.

Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года согласно п. 2. ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

5.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращение численности или штата работников не позднее чем за два месяца до проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца (ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

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

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата, несоответствия работника занимаемой должности, неоднократного неисполнения без уважительных причин своих трудовых обязанностей работником, имеющим дисциплинарное взыскание, производить с учетом мнения (предварительного согласия) профкома ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

6.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

6.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

6.6. Стороны договорились, что:

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

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

одинокие мамы и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

5.6.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

7. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

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

3. Охрана труда и здоровья.

Стороны договорились:

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

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

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

3.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

3.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

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

3.7. Организовать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

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

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

3.10. Обеспечивать за счет средств учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек.

3.11. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы (ст.ст. 219, 221 ТК РФ).

3.12. Обеспечивать проведение технической инвентаризации зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-эпидемическим нормам и требованиям.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ.)
- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).
- 9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзомъездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятий.
- 9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:
 - привлечение к сверхурочным работам; сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие дни; допускается с письменного согласия работника;
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.ст.194,193ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.ст. 82,374 ТК РФ).
 - очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- 9.9. Лица, нарушающие права и гарантии деятельности профессиональных союзов, несут ответственность в соответствии с федеральным законом (ст. 378 ТК РФ).

10. Обязательства профкома.

Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 10.2. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора. (ст.195 ТКРФ).
- 10.3. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым

спорам и суде.

- 10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному страхованию.
- 10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.7. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза.
- 10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
- 10.9. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 10.10. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременность внесения в них записей.
- 10.11. Оказывать содействие директору МЦ в поддержании трудовой дисциплины работниками.
- 10.12. Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор, используя возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

11. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора.

Стороны договорились:

- 11.1. Работодатель обязуется направить коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство социальной политики Нижегородской области.
- 11.2. Совместно разработать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений с последующим отчетом о результатах контроля на общем собрании работников.
- 11.4. Рассматривать в семидневный срок все возможные в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для их устранения.
- 11.6. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами или их представителями.

| | |
|---|--|
| Министерство социальной политики Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН | |
| Дата « <u>15</u> » <u>04</u> <u>2019</u> г № <u>465/19 - 158</u> | |
| <u>(наличие/отсутствие замечаний)</u> | |
| <u>Заместитель министра</u> <u>(должность)</u> | |
| <u>(подпись)</u> | |
| <u>Святченко А.И.</u> <u>(ФИО)</u> | |

Пронумеровано, прошито и скреплено
Печатью 12 (двенадцать) листов
Директор МВОУ ДПО МЦ
О. А. Королева

