

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»
2017-2019г.г.

коллективный договор
принят общим собранием
трудового коллектива
«17» апреля 2017 года
Протокол № 4

От работодателя:
Директор МУДО «ЦППМиСП»
С.Д. Писцова



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МУДО «ЦППМиСП»
А.Ю. Латкин

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Коми, <i>с замечаниями</i>	
Регистрационный №	194-Е/2017
от «29» 05	2017 г.
Начальник управления труда:	М.В. Синякин
подпись	ф.и.о.

г. Сыктывкар

Содержание

1.	Общие положения	3
2.	Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	5
3.	Трудовой договор	7
4.	Занятость, гарантии при возможном высвобождении	7
5.	Рабочее время и время отдыха.....	8
6.	Условия и охрана труда	8
7.	Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни.....	9
8.	Социальные льготы и гарантии	10
9.	Ответственность сторон социального партнерства	10
10.	Заключительные положения.....	10

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МУДО «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи».

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель (Муниципальное учреждение дополнительного образования «Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи», представленный в лице директора Писцовой Светланы Дмитриевны, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные: первичной профсоюзной организацией, именуемой далее «Профсоюз», в лице ее председателя Латкина Андрея Юрьевича.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

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

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

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

1.6. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- 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 работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, и иными

средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- рассматривать совместно с профсоюзным органом выявленные нарушения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Центра присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства об охране труда.
- представлять и защищать интересы Работников Центра во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам трудовых отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Центра;
- соблюдать трудовую дисциплину
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников Центра;
- незамедлительно сообщать работодателю Центра о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра (ст. 43 ТК РФ)

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения. (ст. 44 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Республики Коми.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Работодатель Центра обязуется оплачивать труд работников на основании «Положения об оплате труда работников МУДО «ЦППМиСП»», являющегося частью данного коллективного договора (приложение №1), принятого с учетом мнения Профсоюза.

2.1.2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников и отдельным профессиям приведены в Приложении № 3 к настоящему коллективному договору.

2.1.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 8 и 23 числа каждого месяца.

2.1.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 60.2 ТК РФ).

Конкретный размер доплаты работнику определяется соглашением с Работодателем Центра, не может быть ниже 50 % тарифной ставки (должностного оклада), с учетом объема выполняемых работ.

2.1.5. Вознаграждение по итогам работы Центра за год выплачивается в соответствии с Положением (приложение №1).

2.1.6. Другие виды доплат (за выслугу лет, за профессиональное мастерство и другие) выплачиваются в соответствии с Положением (приложение №1).

2.1.7. Работникам Центра, проходящим обучение, переквалификацию по направлению, за время всего обучения сохраняется их средняя заработная плата (глава 26 ТК РФ).

2.1.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). 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 (ст. 124 ТК РФ).

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. К педагогической деятельности Центра допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. (ст. 331 ТК РФ)

К педагогической деятельности не допускаются лица:

-лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию, имеющие не снятую или не погашенную судимость, признанные недееспособными, в установленном Федеральным Законом порядке, имеющие заболевание предусмотренные перечнем, утверждаемым Федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения (ст.331 ТК РФ).

2.2.2. Для педагогических работников Центра устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. (ст. 333 ТК РФ)

2.2.3. Педагогическим работникам Центра предоставляется ежегодный основной, удлиненный, оплачиваемый отпуск, продолжительность его устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ)

2.2.4. Педагогические работники Центра имеют право через десять лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем. (ст. 335 ТК РФ).

2.2.5. С педагогическим работником Центра может быть прекращен Трудовой договор по следующим основаниям:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Центра.
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (ст. 336 ТК РФ).

2.3. Гарантии и компенсации:

2.3.1. Работникам Центра, в соответствии с Законом о Северах, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно

2.3.2. Работникам Центра, в соответствии с Законом о Северах производится компенсация расходов, связанных с переездом.

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель Центра обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.67, 68 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в соответствии со ст. 59 ТК РФ.

При расторжении срочного трудового договора работодатель Центра обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до его увольнения.

3.3. Работодатель и работники Центра обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.4. В условия трудового договора соглашением сторон может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель Центра имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послужившим основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

3.5. Обязанностью Работодателя Центра является создание условий для профессионального роста работников, возможности повышения квалификации по своей специальности.

3.5.1. Для создания системы переподготовки работников в Центре должен быть разработан План повышения квалификации с перспективой обучения не реже одного раза в 3 года.

4. Занятость, гарантии при возможном высвобождении

4.1. Изменение структуры Центра, реорганизация, а также сокращение численности штата работников, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. При сокращении штата работников Центра преимущественное право на оставление на работе, может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 1 год до пенсии);

- женщинам, имеющим несовершеннолетних детей в возрасте до 14 лет

4.3. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращение штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя Центра в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

5. Рабочее время и время отдыха

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

5.2. Лицам, работающим в местах, приравненных к районам Крайнего Севера, Работодатель Центра обязан предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ)

5.3. Работодатель Центра обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)- до 14 календарных дней в году.

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до 5 календарных дней (ст. 122 ТК РФ).

5.4. Очередность предоставления отпусков работникам Центра устанавливается на основании графика. График отпусков формируется на основании заявления работников Центра за 2 недели до наступления календарного года.

5.5. По желанию работника и с согласия работодателя Центра ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6. Условия и охрана труда

6.1. Обязательства Работодателя Центра в соответствии с действующим законодательством и нормативно-правовыми актами по охране труда:

6.1.1. По инициативе работодателя создается Комиссия по охране труда.

Комиссия организует совместные действия Работодателя Центра и работника по обеспечению требований охраны труда, предупреждению травматизма (ст. 218 ТК РФ).

6.1.2. Проводить за счет средств бюджета Центра обязательные ежегодные медицинские (ст. 213 ТК РФ).

6.1.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

6.1.4. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров и не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

6.1.5. Обеспечить обязательное социальное страхование работников Центра от несчастных случаев, по болезни, по родам.

6.2. Обязательства работника Центра (ст. 214 ТК РФ):

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами Центра.

6.2.2. Проходить обучение по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные медицинские осмотры.

6.2.4. Незамедлительно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, об ухудшении состояния своего здоровья, о каждом несчастном случае.

6.3. Обязательства Комиссии по охране труда.

6.3.1. Оказывать содействие работодателю Центра в организации работы по охране труда.

6.3.2. Рассматривать на совещаниях совместно с работодателем Центра за вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда.

6.3.3. Проводить обучение по охране труда работников Центра и членов Комиссии по охране труда.

7. Охрана здоровья. Поддержка здорового образа жизни

В целях профилактики здоровья на рабочем месте и поддержания здорового образа жизни работников Центра:

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить наличие в Центре медицинской аптечки в соответствии с требованиями нормативных документов. Возложить обязанности по своевременному пополнению аптечки на ответственного по охране труда.

7.1.2. Проводить совещания с руководителями отделов Центра по вопросам охраны здоровья, поддержки здорового образа жизни, профилактики инфекционных заболеваний.

7.2. Работник обязуется:

7.2.1. Проходить медицинские осмотры, диспансеризацию.

7.2.2. Изучать информационные материалы по профилактике ВИЧ-инфекции, инфекционных заболеваний.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель Центра и профком договорились, что без создания достойных условий жизни, быта и отдыха работников невозможны эффективность производства и социального благополучия работников.

8.2. Обеспечивать медицинское обслуживание работников Центра.

8.3. Награждать работников Центра за многолетний безупречный труд, в связи с юбилейными днями рождения, Грамотами, знаками отличия и по возможности с выплатой денежной премии.

8.4. Многодетным семьям, имеющим 3-х и более несовершеннолетних детей, ходатайствовать о выделении путевок со скидкой, определенной Российским законодательством в оздоровительные лагеря, лагеря труда и отдыха.

Раздел 9. Ответственность сторон социального партнерства

9.1. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, за нарушение или невыполнение (ненадлежащее выполнение) обязательств по коллективному договору, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за исполнением коллективного договора.

9.2. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке отказаться от выполнения принятых на себя обязательств.

9.3. Сторона, допустившая нарушение условий коллективного договора, обязана в течение одного месяца принять меры к устранению нарушений, представив соответствующее документальное подтверждение.

10. Заключительные положения

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

10.2. Для урегулирования разногласий в выполнении коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.3. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ.

10.4. Работодатель Центра за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.