

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ «СПУТНИК» ГОРОДА АЧИНСКА

НА 2023-2025гг.

Вступает в силу «01» января 2023 года

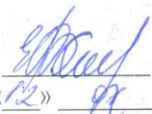
От работников:

Председатель профсоюзного комитета
работников МБУ Центр «Спутник»:


Г.М.Подковырина
«12» 01 2023г.

От работодателя:

Директор МБУ Центр «Спутник»:


Е.В.Стрельцова
«12» 01 2023г.



Оглавление

1. Общие положения.....	2
2. Трудовой договор работников Учреждения.....	3
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Учреждения.....	5
4. Высвобождение работников Учреждения и содействие их трудоустройству....	6
5. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения.....	7
6. Оплата и нормирование труда работников Учреждения.....	9
7. Гарантии и компенсации работников Учреждения.....	10
8. Охрана труда и здоровья работников Учреждения	10
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	11
10. Обязательства профкома.....	13
11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон..	13

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения муниципального бюджетного учреждения Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Спутник» (далее по тексту Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту профком);
- работодатель в лице его представителя – руководителя Учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать социально-экономическое положение работников Учреждения по сравнению с прежним коллективным договором.

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует в течение 3-х лет с даты его подписания и до издания нового коллективного договора.

1.16. Работодатель учитывает мнение профсоюза при принятии локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, которые являются неотъемлемым приложением к настоящему коллективному договору:

- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение №1);
- Положение об оплате труда работников (Приложение №2);
- Соглашение по охране труда (Приложение №3);
- Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №4);

- Перечень рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №5).
- Примерный список профессий (должностей) работающих, подлежащих предварительным и периодическим медосмотрам (Приложение №6).
- Инструкция о мерах пожарной безопасности (Приложение №7).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов; - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о деятельности Учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными законодательными актами, учредительными документами, коллективным договором, локальными нормативными актами

2. Трудовой договор работников Учреждения

Трудовые отношения между работником Учреждения и работодателем регулируются трудовым договором.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Объем нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам определяется нормами времени работ педагогических работников муниципальных образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, согласно методическим рекомендациям Министерства образования и науки РФ 24.09.2009 № 06-1216 «О совершенствовании комплексной многопрофильной психолого-педагогической и медико-социально-правовой помощи обучающимся, воспитанникам», индивидуальными особенностями и потребностями детей и подростков. Объем нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения профкома.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки педагогам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.9. Нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;

- по инициативе работодателя в случаях: восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска (в указанных случаях для изменения нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ст.74, 162 ТК РФ

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его состоянию здоровья.

2.11. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью, заключенного между работником и работодателем, трудового договора.

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч.2,3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ

2.13. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством ст.77 ТК РФ

2.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. Ст.196,197 ТК.РФ

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности. Повышать квалификацию

педагогических работников не реже чем один раз в три года в объеме не менее 16 академических часов

3.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки:

- возмещение дополнительных расходов работникам, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) выплачивать в размере 250 рублей.

- расходы по найму жилого помещения, подтвержденные документально, возмещаются в размере фактических расходов, но не более 550 рублей в сутки.

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.4. Организовывать и участвовать в проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5 Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных Приложением №1, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

→ в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

→ в случае истечения у педагогического работника перед наступлением права для назначения страховой пенсии по старости срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4. Высвобождение работников Учреждения и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.1.2. Предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.1.3. Производить увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата с учетом мнения профкома.

4.2. Стороны договорились, что:

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

- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- работники, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать: увольнение беременных женщин; женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст.178, 180 ТК РФ.

4.4. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5 При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5. Рабочее время и время отдыха работников Учреждения

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

5.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них соответствующим локальным нормативным актом и уставом Учреждения

5.2 Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: - по соглашению между работником и работодателем; - по соглашению между работодателем и беременной женщиной; - по соглашению между работодателем и работником, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также работником, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2.1 Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.3.. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её

подразделений с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

5.3.1. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.3.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.3.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.3.4. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153ТК РФ. 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.

5.4. В случаях, предусмотренных ст.99ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.5. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, после истечения 6-ти месячного срока непрерывной работы, либо в иной срок, согласованный между сторонами в соответствии с установленным графиком отпусков. Продолжительность очередного ежегодного отпуска составляет для педагогических работников 56 календарных дней, для административно-хозяйственного и технического персонала - 28 календарных дней. На основании ст.116 ТК РФ, ст.14 ФЗ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в количестве 8 календарных дней. В указанный срок отпуска не включаются праздничные дни.

На основании ст.122 ТК РФ отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6-ти месяцев.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125ТК РФ.

Работники, у которых трое и более малолетних детей до 12 лет, при ежегодном составлении графика отпусков на календарный год, вправе выбрать удобное время отпуска по своему желанию.

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

5.7. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

5.8.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) уставом Учреждения. За время дополнительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая ликвидации Учреждения. Заболевшему работнику длительный отпуск продлевается на количество дней временной нетрудоспособности, удостоверенные листком нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

За педагогическим работником сохраняется рабочее место, полная учебная нагрузка, не прерывается трудовой стаж.

5.9. Время перерыва для отдыха и питания, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда работников Учреждения

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ачинска, утвержденным решением Ачинского городского Совета депутатов, а также локальными нормативными актами Учреждения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), без учета районных коэффициентов и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- условия для начисления повышающих коэффициентов по должностям педагогических работников;
- компенсационные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- персональные выплаты (выплаты за опыт работы в занимаемой должности, за заведование элементами инфраструктуры, молодым специалистам);
- стимулирующие выплаты (выплаты за важность, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы);

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, соответствующим локальным нормативным актом, регламентирующим оплату труда работников Учреждения.

6.2.1 Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

6.2.2 Молодёжи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате в размере 20% выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях города Ачинска, если они прожили не менее 5 лет в местностях, где выплачивается районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате

6.3. Изменение размеров заработной платы (увеличение стимулирующих (персональных) выплат) работникам Учреждения производится в следующих случаях:

- при увеличении стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если подтверждающие данный факт документы находятся в Учреждении или со дня представления данных документов о стаже;

- в зависимости от квалификации работника (со дня вынесения решения аттестационной комиссией), сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы;

- при получении документов об образовании соответствующего уровня или восстановлении ранее полученных документов об образовании - со дня представления работником соответствующего документа;

- при присуждении ученой степени кандидата, доктора наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче соответствующего документа;

6.3.1 При наступлении у работника права на изменение заработной платы (минимального размера оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.3.2 Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. За первую половину месяца 19 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 4 числа следующего месяца за расчётным посредством перечисления на лицевой счет, открытый в кредитном учреждении.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплаты производятся накануне этого дня.

6.3.3 Работодатель извещает работников об изменении систем и размеров оплаты труда, наименования должностей не позднее, чем за 2 месяца до их установления согласно ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

6.4. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.4.1. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения, оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

6.4.2. Размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждением в соответствии с Положением об оплате труда, не может превышать трёх тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 6.4.1. настоящего коллективного договора.

6.4.3. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела

6.5. Стороны считают необходимым при выплате заработной платы производить обязательную выдачу всем работникам расчетных листков по начислению заработной платы.

Работодатель обязуется:

6.6. Возместить работникам Учреждения материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях, предусмотренных ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

6.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ ст.236 ТК РФ

6.8. Сохранить за работниками Учреждения среднюю заработную плату за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий.

6.9 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7. Гарантии и компенсации работников Учреждения

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Оплачивает командировочные расходы педагогическим работникам по основному месту работы на период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с Положением о служебных командировках, утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 № 749

7.2. Платит своевременно и в полном объеме:

- страховые взносы на обязательное пенсионное страхование;
- страховые взносы на обязательное медицинское страхование;
- страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- взносы на социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

7.3. Обеспечивает педагогических работников - молодых специалистов учебной нагрузкой, соответствующей недельной норме часов.

7.4. В соответствии с пунктом 5 статьи 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обустройство хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета выделяемых на оплату труда

7.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8. Охрана труда и здоровья работников Учреждения

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников согласно.

Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8.2. Проводить со всеми вновь принятыми, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, пожарной безопасности,

электробезопасности, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.3. Обеспечивать работников моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности ТК РФ.

8.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности (Приложение №7).

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

8.7. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, пожарной безопасности, электробезопасности.

8.8. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждения. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.9. Обеспечить прохождение первичных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников Учреждения согласно действующему законодательству за счет средств работодателя с периодичностью не реже 1 раза в год и психиатрическое освидетельствование работников Учреждения - с периодичностью не реже 1 раза в 5 лет.

8.9.1. По заявлению работника предоставить один дополнительный выходной день для прохождения диспансеризации раз в три года, работникам 40 лет и старше ежегодно. Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет предоставлять освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Дни для прохождения диспансеризации работникам Учреждения предоставляются по согласованию с работодателем.

8.9.2. На время прохождения медицинского осмотра и диспансеризации за работниками сохраняется место работы и средний заработок.

8.9.3. По предварительному согласованию с работодателем при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям предоставлять работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

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. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение профкома в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

9.4. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников Учреждения месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников Учреждения, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Работодатель обеспечивает освобождение от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе органов профсоюза (совещания, семинары и другие мероприятия).

9.7. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций - с согласия Ачинской территориальной (городской) организации профсоюза.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Учреждения по установлению учебной нагрузки, стимулирующих выплат работникам Учреждения, аттестации работников на соответствие занимаемой должности, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий, в компетенцию которых входит принятие решений, затрагивающих интересы работников Учреждения.

9.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;
- применение систем нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- создание комиссий по охране труда;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
-установление сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

9.10. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции, учитывать этот опыт при прохождении процедуры аттестации на первую и высшую квалификационные категории.

9.11. Работодатель предоставляет возможность профкому размещать необходимую информацию на официальном сайте Учреждения.

9.12. Оплата труда председателю профкома Учреждения, не освобожденному от основной работы, производится за счет средств работодателя в размере, установленном в Положении об оплате труда работников Учреждения.

10. Обязательства профкома

10. Председатель профкома осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

Профком обязуется:

10.1. Разъяснять работникам Учреждения положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников Учреждения, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников Учреждения.

10.7. Направлять учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

10.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, созданной в Учреждении в соответствии с действующим законодательством, в судебных инстанциях.

10.9. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора.

10.10. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки об этом в городскую (территориальную) организацию Профсоюза работников образования города Ачинска.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам Учреждения отпусков и их оплаты.

10.12. Ходатайствовать об единовременной материальной помощи членам профсоюза в связи со стихийными бедствиями, кражами, длительным лечением, смертью близких из средств Ачинской территориальной (городской) организации профсоюза в размерах, предусмотренных соответствующим локальным нормативным актом.

10.13. Ходатайствовать об улучшении жилищных условий членов профсоюза, представлении к профсоюзным наградам работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду на территории города Ачинска.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в период с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.

11.8. Текст коллективного договора размещается на официальном сайте Учреждения.

11.9. Изменения в коллективный договор вносятся утверждением приказа директора Учреждения после согласования вносимых изменений с профкомом.

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