

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019-2021 годы

От работников

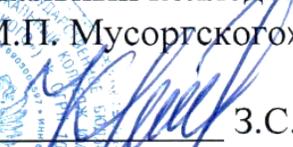
Председатель профсоюзного
комитета ГБП ОУ «Тверской
музыкальный колледж им.
М.П. Мусоргского»


О.А. Гончуков

«04» декабря 2018 г.

От работодателя

Директор ГБП ОУ «Тверской
музыкальный колледж
им. М.П. Мусоргского»


З.С. Кружкова

«01» декабря 2018 г.



Главное управление по труду и занятости
населения Тверской области

Регистрационный № 595

14.12.2018 г.

С.А.Иванов



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем – Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Тверской музыкальный колледж имени М.П. Мусоргского» (далее – Учреждение) и Работниками учреждения и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице директора Кружковой Зары Согомоновны (далее – Работодатель) Работники Колледжа, как члены профсоюза, так и не члены профсоюза, уполномочившие орган первичной профсоюзной организации (далее – Профком) председателя Гончукова Олега Александровича, представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другие вопросы, определенные сторонами.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, является обязательными для Работодателя и Работников.

1.5. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения..

1.6. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия настоящего договора на срок до трёх лет.

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

1.8. Изменения и дополнения в Договор в течение срока действия его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора

1.9. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора.

1.10. Настоящий Договор действует до 31 декабря 2021 года включительно.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились о следующем

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением эффективного контракта (трудового договора) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель обязан ознакомить под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего распорядка, другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

2.2. Работодатель заключает трудовой договор с Работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.4. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании обозначает, что Работник принят без испытания.

2.5.1. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев (для руководителя, главного бухгалтера и их заместителей – не более 6-ти месяцев).

2.5.2. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

2.5.3. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.5.4. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменном виде не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.6. С Работником Учреждения, состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах для каждой стороны.

2.7. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными Федеральными законами.

Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзов, в связи с:

- 1) ликвидацией, сокращением численности или штата работников Учреждения;
- 2) несоответствием Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) неоднократным неисполнением Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание,

может производиться с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3. Рабочее время

3.1. Продолжительность рабочей недели, рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения, трудовым договором, личными расписаниями учебных занятий для педагогических работников.

3.2. Продолжительность рабочего времени для работников административно-хозяйственной части, бухгалтерии, канцелярии, учебной части не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (ст.91 ТК РФ). Для педагогических работников колледжа продолжительность рабочего времени составляет не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Продолжительность рабочей недели в колледже:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная с одним выходным днем;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.3. Норма часов учебной (преподавательской) работы на ставку заработной платы составляет 720 часов в год, верхний предел устанавливается в объеме, не превышающем 1440

часов в год. Норма часов педагогической нагрузки концертмейстерам устанавливается 24 часа в неделю на ставку заработной платы.

3.5. Сторожакам устанавливается посменная работа по скользящему графику.

3.6. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов на ставку заработной платы.

3.7. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

3.8. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочные работы, работа в выходные и праздничные дни) в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.10. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.12. Привлечение к сверхурочной работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

3.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4. Время отдыха

4.1. Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Действующее законодательство различает следующие виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.2. В течение дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.4. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня – суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье).

4.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 февраля – день защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник весны и труда;
9 мая – День Победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

4.6. Всем Работникам предоставляется оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.7. График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления очередного календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

4.8. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.10. Директору, заместителям директора, педагогическим работникам предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, как правило, в летний (каникулярный) период.

4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.12. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен: женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до восемнадцати лет; работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев; в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях: временной нетрудоспособности Работника; исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.14. 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.

4.15. 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.

4.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы: работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

4.17. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда стороны договорились:

5.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме (25-го числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, окончательный расчет за отработанный месяц).

5.3. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

5.4. Заработная плата выплачивается путем перечисления причитающихся сумм на лицевые счета Работников.

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой им работы.

5.6. Заработная плата Работника состоит из должностного оклада для руководителей, специалистов и служащих, тарифной ставки (оклада) для педагогических работников (на основании тарификационного списка), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.9. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Фонд оплаты труда Работников Учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета г. Твери, и средств, поступающих от платы за оказание образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности.

5.11. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет всех финансовых источников.

5.12. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в соответствии с отнесением его к первой группе по оплате труда.

5.13. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10-30% ниже оклада руководителя.

5.14. Педагогическая работа руководителя возможна только с разрешения Учредителя. Объем учебной нагрузки для руководителя помимо основной работы не должен превышать 720 часов в год (педагогических, концертмейстерских).

5.15. Педагогическая работа заместителей руководителя и других Работников, не являющихся педагогическими работниками по должности, возможна только с разрешения руководителя. Объем учебной нагрузки их учебной нагрузки, который они могут выполнять в Учреждении помимо основной работы, не должен превышать 720 часов в год (педагогических, концертмейстерских). Выполнение учебной нагрузки перечисленным категориям работников допускается в основное рабочее время.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников свыше и менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

5.18. Тарификация преподавателей по групповым формам обучения производится один раз в год в соответствии с учебными планами.

5.19. Тарификация педагогических работников с индивидуальной формой обучения производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по полугодиям. Если в течение первого или второго учебных полугодий после тарификации у педагогических работников произошло уменьшение учебной нагрузки в связи с отсевом обучающихся, удержание из заработной платы в соответствующем учебном полугодии не производится.

5.20. Учебная нагрузка педагогических работников изменена в учебном году (учебном полугодии) может быть на основании приказа директора по письменным заявлениям обучающихся (совершеннолетних обучающихся, родителей или законных представителей несовершеннолетних обучающихся).

5.21. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников в течение не более 2 месяцев;

- за часы работы педагогических работников в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством.

- при оплате за педагогическую работу отдельных специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе работников органов управления образования, культуры, методических и учебно-методических центров и др., привлекаемых для педагогической работы в Учреждении, а также участвующих в проведении учебных занятий.

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

5.23. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за квалификационную категорию;
- за сверхурочную работу.

5.24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, тарифным ставкам заработной платы или в фиксированной сумме.

5.25. Педагогическим работникам Учреждения, заработная плата которых устанавливается в объеме меньше нормы часов за ставку заработной платы, выплата за работу в Учреждении устанавливается пропорционально выполненной учебной нагрузке.

5.26. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказами Работодателя.

5.27. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

5.28. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

5.28.1. Не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки – Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам;

5.28.2. Не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада – Работникам, получающим оклад (должностной оклад), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

5.28.30. Не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада – Работникам, получающим оклад (должностной оклад), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.29. Работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетное звание и награждение почетным знаком, нагрудным знаком по соответствующему профилю;
- персональная поощрительная выплата;
- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, полугодие, год);
- единовременная поощрительная выплата;
- поощрительная выплата за высокие результаты работы.

5.30. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением Работодателя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Работников Учреждения.

5.31. Надбавка работникам Учреждения за присвоение ученой степени по соответствующему профилю, почетного звания и награждение почетным знаком по соответствующему профилю устанавливается в размере 10-20% от должностного оклада согласно Положению об оплате труда.

5.32. Персональная поощрительная выплата может быть установлена работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Выплата может быть установлена на определенный срок в течение календарного года. Решение о ее установлении и размерах, но не более чем 200 % от должностного оклада (оклада), принимается руководителем организации образования с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.33. Выплата за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ может быть установлена по решению Работодателя высококвалифицированным рабочим.

5.34. Поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) Работникам Учреждения может быть установлена с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в систему оценки деятельности Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда.

5.35. Единовременная поощрительная выплата может быть установлена работникам (рабочим) к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

5.36. Поощрительная выплата за высокие результаты работы выплачивается с целью поощрения руководителя и работников (рабочих) Колледжа.

5.37. Работа преподавателя в предметных экзаменационных комиссиях оплачивается следующим образом:

- в периоды промежуточной аттестации (зимние и летние экзаменационные сессии) т вступительных испытаний – 1/3 академического часа на одного экзаменуемого;
- в периоды государственной (итоговой) аттестации – 1/2 академического часа на одного экзаменуемого;

5.38. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), в случае нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, а также в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных

рабочих дней – за неполный месяц. Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее и т.п.), не производится.

5.39. В случае задержки выплаты Работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.40. Из фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь. Условия выплаты материальной помощи и ее конкретные размеры устанавливаются Положением о материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи Работнику и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления Работника.

6. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.

6.1. Стороны договорились, что Работник имеет право повышать свою квалификацию с периодичностью не реже чем раз в три года.

6.2. При направлении Работодателем Работника на профессиональное или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3. В случае, когда Работник проходит повышение квалификации за счет личных финансовых средств, Работодатель обязуется компенсировать его затраты в форме материальной помощи.

7. Аттестация педагогических работников

7.1. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

7.2. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссии Учреждения.

7.3. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на пять лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

7.4. Аттестации педагогических работников Учреждения в целях установления квалификационной категории проводится на базе Министерства образования Тверской области.

7.5. Со дня вынесения решения аттестационной комиссии педагогическим работникам устанавливаются компенсационные выплаты, соответствующие квалификационным категориям.

8. Гарантии и компенсации

8.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

8.2. Компенсации - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

8.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу) в соответствии со статьей 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работника нужно предупредить персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Также трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении с письменного согласия Работника и выплатой ему дополнительной компенсации в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

8.4. В Учреждении Работодатель организует общественное питание (буфет)

9. Условия и охрана труда Работников

9.1. Охрана труда — система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

9.2. Условия труда — совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

9.3. Работодатель обязуется обеспечить: соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.3. Работник обязан: соблюдать требования охраны труда; проходить обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания; проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

9.4. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

10. Рассмотрение коллективных трудовых споров и их разрешение

10.1. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работниками (их представителями) и Работодателем (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

10.2. Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом.

11. Гарантия деятельности профсоюзной организации

11.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, нормативно-законодательными актами и настоящим Договором.

11.2. Первичная профсоюзная организация Работников Учреждения представляет и защищает права и интересы работников представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

11.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

11.4. Профсоюзный комитет имеет право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением Работодателем условий настоящего Договора.

11.5. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзов, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 первой части статьи 81 ТК РФ, может производиться с учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

11.6. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работников.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились:

12.1. Контроль за выполнением настоящего Договора, соглашения осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

12.2. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий настоящего Договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.3. Разъяснять условия настоящего Договора Работникам Учреждения.

12.4. Лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении и невыполнении в предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.5. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению или дополнению настоящего Договора, подлежат административной ответственности согласно действующему законодательству.

13. Заключительные положения.

13.1. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

13.2. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

13.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

13.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

13.5. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

13.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 01 января 2019 года.