

Частное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования
«Межрегиональный образовательный центр»

Представитель работодателя:

Директор


 В.Ю. Филоненко

«» 2019г.



Представитель работников:

Заместитель директора

 О.В. Фаустова

«» 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2020 - 2022 годы

Липецк 2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Частном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Межрегиональный образовательный центр» (именуемом далее – ЧОУ ДПО «МОЦ», Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем (совместно именуемыми далее - Стороны) в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе Трудовым Кодексом (далее - ТК РФ), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые и связанные с ними правоотношения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники Центра, в лице заместителя директора ЧОУ ДПО «МОЦ» (далее - Работники);
- работодатель в лице представителя ЧОУ ДПО «МОЦ» - директора Центра (далее - Работодатель).

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных гарантий, вопросам создания необходимых условий для эффективной учебной, учебно-методической, научной, производственной и других видов деятельности всех Работников, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, а также по другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Настоящим коллективным договором устанавливаются социально-экономические гарантии Работникам, что не ограничивает права Работодателя в расширении этих гарантий.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Центра.

1.7. Заместителю директора Центра предоставляется право участвовать в работе органов управления соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического положения Работников, условий труда, социальной сферы.

1.8. Настоящий коллективный договор заключается на три года и вступает в силу с 01 января 2020 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет путем заключения дополнительного соглашения к нему.

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его уведомительной регистрации. Работодатель обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

1.11. При реорганизации/ликвидации Центра в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняют свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.15. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

1.17. Пересмотр обязательств Сторон настоящего коллективного договора не может приводить к ухудшению положения Работников Центра по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора разрешаются Комиссией по контролю за выполнением коллективного договора.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда;
- 3) Положение по охране труда и технике безопасности;
- 4) другие локальные нормативные акты в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, регулирующими социально-правовые отношения в Центре.

1.20. Стороны определяют следующие формы участия Работников в управлении Центром:

- учет мнения работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Центра, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Центра;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные трудовым законодательством Российской Федерации, Уставом Центра, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами Центра.

1.21. Нормы Коллективного договора обеспечивают регулирование отношений между Сторонами при реализации предмета, целей и видов деятельности Центра, установленных Уставом Центра.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения, определяется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом ЧОУ ДПО «МОЦ», настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на

неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Трудовые договоры на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее - педагогический работник, ППС), могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет.

Трудовые договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудовых договоров.

2.4. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

К педагогической деятельности не допускаются лица, указанные в статье 331 ТК РФ.

Заключению трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Центре, а также переводу на такую должность предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в Центре, без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу (за исключением работников, трудовой договор с которыми заключен на определенный срок), один раз в пять лет проводится аттестация.

2.5. Заключению трудового договора на замещение отдельных должностей научных работников, а также переводу на соответствующие должности научных работников предшествует избрание по конкурсу на замещение соответствующей должности.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

При избрании работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности научного работника новый трудовой договор может не заключаться. В этом случае действие срочного трудового договора с работником

продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

При переводе на должность научного работника в результате избрания по конкурсу на соответствующую должность срок действия трудового договора с работником может быть изменен по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, в соответствии с условиями проведения конкурса на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок.

В целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) проводится аттестация в сроки, определяемые локальным нормативным актом Центра, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.6. В Центре должности директора, заместителя директора замещаются лицами в возрасте не старше шестидесяти пяти лет независимо от времени заключения трудовых договоров. Лица, занимающие указанные должности и достигшие возраста шестидесяти пяти лет, переводятся с их письменного согласия на иные должности, соответствующие их квалификации.

2.7. По представлению Ученого Совета Центра учредитель имеет право продлить срок пребывания директора в своей должности до достижения им возраста семидесяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом.

2.8. С заместителем директора Центра заключается срочный трудовой договор. Срок окончания срочного трудового договора, заключаемого с проректором, не может превышать срок окончания полномочий директора.

2.9. По представлению Ученого Совета Центра директор имеет право продлить срок пребывания в должности заместителя директора до достижения им возраста семидесяти лет.

2.10. Обязательными для включения в трудовой договор Работников являются условия, предусмотренные ч. 2 ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовая функция, режим рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут устанавливаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором.

2.11. Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Центре (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.12. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая Работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее

содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.14. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом, работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами Центра, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.16. Должностные обязанности работника, его права, требования к квалификации, ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей устанавливаются в его должностной инструкции. Должностная инструкция подписывается работником и работодателем при оформлении приема на работу (одновременно с подписанием трудового договора) в двух экземплярах. Один экземпляр выдается работнику, а другой хранится у Работодателя.

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

2.18. Дополнительными основаниями для прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст. 336 ТК РФ) являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Центра;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 ТК РФ.

2.19. Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

III. Рабочее время и время отдыха

3.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового

распорядка Центра, условиями трудового договора, а также расписанием, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Работников, Уставом Центра.

3.2. Общий режим рабочего времени в Центре - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, при этом продолжительность рабочего времени, не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

Режим рабочего времени ППС определяется с учетом выполнения учебной, учебно-методической, организационно-методической и других видов работ, исходя из установленного рабочего времени.

Продолжительность рабочего времени конкретного преподавателя устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы и объемов учебной нагрузки.

Режим выполнения преподавательской (учебной) работы регулируется расписанием учебных занятий и индивидуальным планом преподавателя.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются Министерством науки и высшего образования Российской Федерации.

3.4. Общим выходным днём в Центре является воскресенье. Вторым выходным днём при пятидневной рабочей неделе - суббота.

3.5. Для отдельных категорий работников, в отдельных структурных подразделениях Центра может устанавливаться сменный график работы. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Работников в порядке ст. 372 ТК РФ.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.6. По отдельным категориям или должностям Работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), а также иные режимы.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом ректора Центра с учетом мнения Работников.

3.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- в иных случаях по соглашению между работником и Работодателем.

3.8. Составление расписания занятий для ППС осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов.

Преподавателям, по возможности, может предусматриваться один дополнительный свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.9. Привлечение Работников Центра к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни допускается в случаях и порядке, предусмотренном ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.10. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников Центра.

3.12. В каникулярное время и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ в соответствии со служебными обязанностями в пределах установленного им рабочего времени.

3.13. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания для других категорий Работников устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ЧОУ ДПО «МОЦ» и составляют 30 минут.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Работников не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

О времени начала отпуска Работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

3.15. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков определяется Коллективным договором.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем по каждой должности от 3 до 12 календарных дней отпуска устанавливается приказом директора Центра с учетом мнения Работников.

Дополнительный отпуск продолжительностью 28 календарных дней предоставляется работнику, замещающему должность инструктор-методист, старший тренер-преподаватель.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлинненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

3.16. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Научным сотрудникам, имеющим ученую степень, может предоставляться ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней. Указанный дополнительный отпуск предоставляется по письменному заявлению работника однократно, только в году использования очередного отпуска при наличии финансирования.

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в

соответствии со ст. 117 ТК РФ.

3.17 Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ч. 4 ст. 91 ТК РФ).

IV. Оплата и нормирование труда

4. Стороны исходят из того, что:

4.1 Оплата труда Работников Центра, в том числе порядок формирования фонда оплаты труда работников ЧОУ ДПО "МОЦ" за счет средств организации и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок взаимоотношений между собой руководителей структурных подразделений по вопросам оплаты труда и поощрения Работников осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ЧОУ ДПО "МОЦ".

4.2 Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца, посредством ее безналичного перечисления на счет работника в банке, 25 числа текущего месяца - за первую половину месяца (в размере 100 % установленной заработной платы, за фактически отработанное время с 01 по 15 число месяца) и 10 числа месяца следующего за отчетным - окончательный расчет.

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

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.3. Система оплаты труда Работников ЧОУ ДПО "МОЦ" основана на механизмах эффективного контракта, включает размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, в т.ч. установленные законодательством Российской Федерации.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. При выплате заработной платы Работодатель извещает каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.4.2. Возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.4.3. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной

выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.4.4. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.4.5. При определении среднего заработка премии и вознаграждения учитывать в порядке, установленном п. 15 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

4.6. Несвоевременность выплаты заработной платы не должна влиять на перерасчеты заработка при выходе Работника на пенсию.

4.7. При недостаточности бюджетных средств на оплату труда Работников направляются внебюджетные средства Центра.

4.8. Нормируемая часть преподавательской работы - норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы ППС устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Общий объем педагогической нагрузки (учебной и внеучебной) составляет 1540 часов в год. Объем учебной нагрузки работника из числа ППС, работающего на полную ставку, не может быть менее 450 часов и более 900 часов в расчёте на учебный год.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы ППС Центра устанавливается локальным нормативным актом Центра с учетом мнения Работников, но не может превышать 900 часов в учебном году.

Объем преподавательской работы каждого преподавателя определяется Работодателем в зависимости от квалификации Работника. Объем преподавательской работы конкретного преподавателя указывается в индивидуально плане преподавателя и может быть изменен только с письменного согласия Работника.

Объем учебной нагрузки преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода их в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

4.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и поручается на этот период для выполнения другими преподавателями.

4.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие (праздничные) дни не планируется.

4.11 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, установленной трудовым договором, а также изменение иных определенных сторонами условий трудового договора, возможны только по соглашению сторон трудового договора (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

V. Трудовой распорядок и дисциплина труда

5.1 Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами Центра создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.2 Трудовой распорядок в ЧОУ ДПО «МОЦ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность Сторон трудового договора режим работы, время отдыха, учебный распорядок, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы.

VI Гарантии и компенсации

6. Стороны договорились, что Работодатель:

6.1. Обеспечивает Работников бесплатным использованием библиотечными фондами ЧОУ ДПО «МОЦ».

6.2 Работодатель обеспечивает:

- гарантии прав Работников, предусмотренные законодательством Российской Федерации и Уставом ЧОУ ДПО «МОЦ»;
- планирование, организацию и контроль учебной, научной, хозяйственной и приносящей доход деятельности;
- реализацию социальных гарантий;
- организацию труда работников;
- создание условий для безопасного и эффективного труда;
- оборудование рабочих мест в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности;
- укрепление материально-технической базы Центра.

6.5. Работники обязуются:

- соблюдать Устав ЧОУ ДПО «МОЦ», Правила внутреннего трудового распорядка, режим (график) работы, должностные инструкции, иные локальные и нормативно-правовые акты, регулирующие деятельность Центра;
- поддерживать высокий уровень проведения учебной, учебно-методической и научной работы в Центре, осуществлять воспитательную работу с обучающимися Центра;
- соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Центра.
- экономно расходовать электроэнергию и другие топливно-энергетические ресурсы, бережно обращаться с учебным, научным и производственным оборудованием, обеспечивать его сохранность;

6.6. содействовать поддержанию общественного порядка и охраны в подразделениях Центра.

6.7. Работодатель согласовывает с Работниками принятие в Центре локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, в том числе:

1) Работников о предлагаемом сокращении числа рабочих мест за 2 месяца до его осуществления;

2) высвобождающимся (по сокращению штата) работникам Центра предоставляет право (при желании с их стороны) бесплатной переподготовки при переходе на другую работу внутри Центра;

3) при наличии вакансий дает возможность занимать их, в первую очередь, высвобождающимся штатным работникам Центра, проработавшим в Центре не менее 10 лет.

6.8. Работодатель обязуется при реорганизации или ликвидации подразделений и

сокращении численности или штатов работников содействовать трудоустройству работников-инвалидов, не достигших пенсионного возраста, многодетных родителей и одиноких родителей.

VII Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить Работникам Центра здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме до 2 % от фонда оплаты труда.

7.3. Проводить в Центре специальную оценку условий труда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включить представителя Профкома и специалиста по охране труда.

7.4. С лицами, поступающими на работу в Центр, а также при переводе Работника на другую работу в Центре проводить обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья Работников, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. За счет средств Центра обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

7.10. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере двух третей средней заработной платы Работника (ст. 157 ТК РФ).

7.11. Разработать и утвердить с учетом мнения Работников инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

7.12. Требовать соблюдения Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате

несчастного случая на производстве, лицам, осуществляющим погребение.

7.14. Осуществлять совместно с Работниками контроль за соблюдением подразделением Центра требований по охране труда, обеспечением условий.

7.15. Обеспечить прохождение за счет средств Работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними на этот период места работы (должности) и средней заработной платы (ст. 213 ТК РФ).

7.16. Проводить не менее одного раза в год анализ состояния производственного травматизма и профзаболеваний в Центре.

7.17. Оказывать по возможности нуждающимся Работникам материальную помощь.

7.18. Принимать необходимые меры для удовлетворительной уборки общественных помещений и обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с нормами и правилами, установленными действующим законодательством Российской Федерации.

7.19. В помещениях Центра обеспечивать комфортный температурный режим в соответствии с ГОСТ, Санитарными правилами и нормами.

В случае несоответствия температурного режима допустимому Центр обязуется:

- 1) в учебных аудиториях - запрещать занятия или переносить в аудитории с нормальным тепловым режимом;
- 2) в помещениях - сокращать продолжительность рабочего дня работающих в этих помещениях или отменять работу.

7.20. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда России от 24.10.2002 № 73, и положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967.

7.21. Осуществлять контроль за наличием средств и систем пожаротушения в Центре. Работодатель проводит противопожарную пропаганду, обучает работников мерам пожарной безопасности и действиям на случай пожара, обеспечивает сохранность, исправность и работоспособность имеющихся средств пожаротушения, оборудование систем пожарной безопасности, охранно-пожарной сигнализации и противодымной защиты.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра (ст. 196 ТК РФ).

8.2. 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 Центра.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации отдельных Работников.

8.3.2. При направлении Работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по

основному месту работы, а также, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, расходы по проезду, найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять аналогичные гарантии и компенсации Работникам, направленным Центром для получения второго профессионального образования, переподготовки или повышения квалификации.

9. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

9. Работодатель обязуется:

9.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

9.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

9.3. Стороны договорились, о том что:

9.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Центре свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической и научной деятельностью; не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.3.2. Высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. 178, 180 ТК РФ), а также, преимущественное право приема на работу при появлении вакансий в Центре.

10. Гарантии деятельности работников

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. 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.

10.2. Совет работников осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по социальным вопросам с учетом мнения Работников в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и

настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом Совета Работников, по пунктам 2, 3 и 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения.

10.5. Работодатель обязан предоставить Совету Работников безвозмездно помещение А-21 с освещением, отоплением, уборкой, оборудованием, мебелью, оргтехникой, охраной, сетью Интернет для проведения собраний, размещение информации Совета Работников в доступных местах (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.7. Работодатель предоставляет Работникам необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

10.8. Работодатель, с учетом мнения Совета Работников, рассматривает следующие вопросы:

- расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ.);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- назначение комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- назначение комиссии социального страхования работников;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление размера заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. Обязательства Совета Работников

11. Совета Работников обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Совета по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

11.2. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права.

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов (смет).

11.4. Направлять учредителю заявление о нарушении заместителем директора трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего коллективного договора, требовать применения к указанным руководителям мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Совета в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.9. Участвовать в работе комиссий по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, по трудовым спорам и других.

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников и трудовой дисциплины.

11.11. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников.

11.12. Оказывать материальную помощь в необходимых случаях.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12. Стороны договорились о том, что:

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

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании.

12.4. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением в семидневный срок.

12.5. Соблюдают установленный действующим законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение указанных споров.

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

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее чем за месяц до окончания срока действия настоящего договора.

12.8. С целью регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятия решений по обеспечению его выполнения создается Комиссия по контролю за выполнением настоящего коллективного договора.

12.8.1 Решения Комиссии по контролю за выполнением коллективного договора в

рамках ее полномочий являются обязательным для исполнения Работодателем, Советом Работников, Работниками.

12.8.2. Работодатель обязуется предоставить необходимые условия для работы Комиссии: помещение, оргтехнику, расходные материалы, технический персонал.

12.8.3. Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом директора по согласованию с Советом Работников.

12.8.4. Члены Комиссии участвуют в ее работе на общественных началах.

12.8.5. Работодатель и Профком обязаны обеспечить явку всех членов Комиссии на ее заседания. Работодатель обязуется освобождать членов Комиссии от основной работы - на период работы в Комиссии - с сохранением за ними должности и средней заработной платы.

12.8.6. Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

12.8.8. Работники Центра вправе обратиться в Комиссию с заявлением, касающимся применения положений настоящего коллективного договора.

12.8.7. Комиссия на заседании заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Центра, проводит всесторонний анализ предоставленной сторонами информации и принимает соответствующее решение.

Решение Комиссии может содержать замечания к сторонам по выполнению положений коллективного договора, требования к сторонам об устранении выявленных нарушений.

Решение Комиссии утверждается директором Центра и Советом Работников. Решение Комиссии оформляется в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

12.8.9. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.8.10. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения публикуются в средствах информации Центра не позднее 7 дней с даты их принятия.

Бухгалтер



О.В. Безряднова

Преподаватель



И.С. Киселев

