

Управление образования Администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное учреждение
«Методический центр в системе образования»»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между работодателем и работниками муниципального бюджетного
учреждения «Методический центр в системе образования» (МБУ МЦ)
на 2023-2026г.г.**

От работодателя

Директор

МБУ МЦ _____ Афанасьева Е.А.

« _____ » _____ 20 ____ г.

М.П.

Юридический адрес:

153 000

Ивановская область,

г. Иваново,

ул. Смирнова, д. 16-а,

тел. 8(4932)325435,

e-mail: gmc@gmc.ivedu.ru

сайт: <http://gmc.ivedu.ru>

От работников

**Председатель общего собрания
работников МБУ МЦ**

_____ Манылова Э. Э.

« _____ » _____ 20 ____ г.

**Принят на Общем собрании
работников МБУ МЦ**

Протокол № _____

от « _____ » _____ 20 ____ г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён между работодателем - муниципальным бюджетным учреждением «Методический центр в системе образования» (далее-МБУ МЦ, либо Учреждение) в лице директора Афанасьевой Елены Александровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя Общего собрания работников МБУ МЦ Маныловой Эльвиры Эдуардовны, с другой стороны, в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения вопросов социально-трудовых отношений, в т.ч. установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МБУ МЦ, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, определения взаимных обязательств работников МБУ МЦ и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников МБУ МЦ.

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ, отраслевом соглашении между работодателями и Ивановской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставе МБУ МЦ.

1.3. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон.

1.4. Договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью Договора.

1.6. Договор, независимо от факта уведомительной регистрации в Комитете Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции, вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон.

По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

Переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не менее, чем за три месяца до даты заключения Договора. Текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Комиссия по трудовым спорам обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.7. Для лиц, участвующих в коллективных переговорах, подготовке проекта Договора, изменений и дополнений к нему, директор МБУ МЦ создает необходимые условия.

1.8. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При ликвидации, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения процедуры.

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

1.11. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством РФ. При этом пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к ухудшению прав работников учреждения

1.12. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и выносятся для обсуждения и принятия на Общее собрание работников МБУ МЦ.

1.13. Внесенные сторонами изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива в течение 7 рабочих дней с момента его подписания.

1.14. В случае принятия органами государственной власти, местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим Договором, данные решения вступают в силу автоматически и не требуют внесения изменений в настоящий Договор.

1.15. Коллективный договор (изменения и дополнения к нему) в течение 7 дней с момента подписания направляется на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

1.16. Не реже одного раза в год администрация и комиссия по регулированию социально-трудовых отношений отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств, принятых сторонами Договора.

1.17. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и (или) изменению Договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в нарушении непредставления информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1 Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей в Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

2.2. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.2.1. содействовать реализации принципа государственно-общественного управления: способствовать обеспечению равных прав участия представителей

сторон в работе органов коллегиального управления учреждением, а также различных комиссий;

2.2.2. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам

2.2.3 обеспечивать участие представителей сторон Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять сторонам полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

2.2.4. использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда принимаются совместно с Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4. В целях контроля за выполнением Договора:

2.4.1. стороны на равноправной основе на Общем собрании работников МБУ МЦ создают комиссию по регулированию социально-трудовых отношений. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.4.2. стороны ежегодно разрабатывают план мероприятий по выполнению Договора (с указанием сроков) и обязуются регулярно информировать друг друга о действиях по его реализации.

2.4.3. Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений рассматривает ход выполнения Договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже 1 раза в год.

2.4.4. стороны пришли к договоренности, что в период действия Договора, возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 7-дневный срок и выносятся для обсуждения и принятия на Общее собрание работников МБУ МЦ.

2.4.5. все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

2.4.6. стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовки.

2.5. Стороны совместно ведут работу по созданию положительного микроклимата в учреждении.

2.6. Работодатель:

2.6.1. предоставляет Общему собранию работников МБУ МЦ, Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Комиссии по трудовым спорам по

запросу полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях по вопросам трудовых отношений, информацию по финансированию деятельности учреждения, об исполнении бюджетных назначений, экономии фонда оплаты труда, о численности и составе работников, оплате труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.6.2. предусматривает в Уставе учреждения полномочия Общего собрания работников при рассмотрении и принятии решения об изменении Устава, типа учреждения, об участии представителей работников в управлении учреждением, о порядке регулирования трудовых отношений.

2.6.3. учитывает мнение Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений при принятии следующих локальных нормативных актов:

- Положение по оплате труда;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Правила по охране труда.

Порядок учета мнения Общего собрания работников МБУ МЦ при принятии локальных актов происходит в соответствии с Положением об Общем собрании работников МБУ МЦ.

2.7. Коллектив работников Учреждения обязуется:

2.7.1. добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключёнными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания непосредственных руководителей, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, иные относящиеся к их работе локальные нормативные акты Учреждения.

2.7.2. своевременно оповещать непосредственных руководителей о невозможности выполнять работу по уважительным причинам.

2.7.3. совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.7.4. содействовать непосредственным руководителям в улучшении морально-психологического климата в структурных подразделениях учреждения и в учреждении в целом.

2.7.5. бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

2.7.6. соблюдать правила техники безопасности, охраны труда, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для общеобразовательных учреждений.

2.7.7. участвовать в осуществлении программ развития учреждения, в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения.

2.7.8. не разглашать персональные данные работников учреждения, конфиденциальную информацию, отнесённую приказом руководителя учреждения к служебной тайне, а также информацию, входящую в базу данных, формируемую в МБУ МЦ.

2.7.9. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

III. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом, а также на основании фактического допущения работника к работе с разрешения или по поручению работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, настоящим Договором являются недействительными.

3.3. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором и его приложениями и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5. Прием на работу Согласно ч. 1 ст. 68 ТК РФ оформляется трудовым договором и приказом о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.6. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ТК РФ.

3.8. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения и его заместителей – шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание не устанавливается для лиц, указанных в ТК РФ.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется трудовое законодательство.

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по письменному согласению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.10. Все изменения условий трудового договора регулируются дополнительными соглашениями.

3.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к выполнению таких работ допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

IV. Дополнительное профессиональное образование.

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость дополнительного профессионального образования (профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации) кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.3. Работодатель с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений содействует работникам, желающим повысить квалификацию, в прохождении переобучения для нужд учреждения.

4.4. Работодатель с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений принимает меры по сохранению за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. Прекращение трудового договора с работником производится по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством.

5.2. Руководитель уведомляет Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений не менее чем за 2 месяца при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждений и возможном расторжении трудовых договоров с работниками и не позднее, чем за 3 месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве: 30 и более человек в течение 90 календарных дней;

- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении.

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.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в течение 14 рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

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

5.5. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;

- сокращение численности административно-управленческого персонала;

- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителями структурных подразделений и (или) служб;

- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в учреждении вакансии.

5.6. При сокращении численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

5.7. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией), согласно ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- инвалидам боевых действий
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии)
- семейным — если оба супруга работают в образовательных учреждениях за исключением частных образовательных учреждений или частных учреждений, осуществляющих образовательную деятельность.

5.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

5.9. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка работников МБУ МЦ, утвержденным работодателем с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для всех сотрудников МБУ МЦ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, а так же дистанционная форма работы (в соответствии с законодательством РФ).

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.4. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники по распоряжению Работодателя при необходимости периодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.5. Ознакомление работников с тарификацией на новый год осуществляется до 30 января года, на который устанавливается тарификация.

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.7. В случаях, предусмотренных 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 и с учетом мнения профкома.

6.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.8.1. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

6.8.2. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

6.8.3. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.8.4. Отзыв работника из отпуска осуществляется приказом по учреждению с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с отзывом 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.

6.8.5. При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев (в первом году работы) его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении. Во всех других случаях отпуск предоставляется в полном объеме за рабочий год.

6.8.6. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и с учётом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.8.7. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.8.8. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.8.9. Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению сторон в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе в случае, если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.8.10 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет для всех должностей согласно штатному расписанию учреждения 28 календарных дней.

6.8.11. Всем работникам МБУ МЦ предоставляются дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска согласно абзацу 2 с.116 ТК РФ

-директору, заместителям директора (за исключением заместителя директора по АХЧ), методистам, научным руководителям (старшим методистам), старшим методистам (заведующим отделами), старшим методистам (преподавателям) -14 календарных дней;

-остальным работникам - 1 день за год непрерывного стажа работы в МБУ МЦ но не более 14 дней.

6.8.12. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.8.13.Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время с.262.2 ТК РФ.

6.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты труда может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

6.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери устанавливается ежегодные дополнительные отпуска

без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.

6.12. На основании письменного заявления работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка - до пяти календарных дней;
- регистрации брака - до пяти календарных дней;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

6.13. 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.

6.14. Работникам предоставляются краткосрочные специальные социальные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам и по другим причинам:

- бракосочетание самого работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- рождение ребенка - 2 рабочих дня;
- смерть родителей, супруга, супруги, детей, брата, сестры - 3 рабочих дня;
- родителям, в случае поступления ребенка на учебу в первый класс – 1 рабочий день;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - 2 календарных дня в удобное для работника время.

Дополнительные оплачиваемые отпуска могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

6.15. Дополнительные социальные оплачиваемые отпуска не подлежат замене денежной компенсацией и не переносятся на следующий год.

6.16. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.17. Совещания проводятся администрацией учреждения по мере необходимости. О дате и времени их проведения работники извещаются не менее чем за 3 дня.

6.18. Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

6.19. Дежурство работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала работы учреждения и продолжаться не более 15 минут после его окончания, при этом время дежурства является рабочим временем сотрудников.

6.20. Для всех работников МБУ МЦ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

6.21. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

VII. Оплата и нормы труда

7.1. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

7.2. Формирование системы оплаты труда работников учреждения, включающей размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется в соответствии с федеральными и областными законами, постановлениями Администрации города Иванова о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- типовых норм труда для однородных работ;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

7.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ МЦ.

7.4. Изменение размеров должностных окладов, несвязанное с изменением минимальных должностных окладов, производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при поступлении на работу с момента предоставления документа;

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной

нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. Для обеспечения уровня реального содержания заработной платы работнику производится индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Порядок исчисления должностного оклада установлен Положением об оплате труда работников МБУ МЦ. При этом в должностной оклад методистов, научных руководителей (старших методистов), старших методистов (заведующих отделами), старших методистов (преподавателей) включается ежемесячная денежная компенсацию на приобретение методической литературы и периодических изданий. Размер компенсации составляет 100 рублей работникам, для которых МБУ МЦ является основным местом работы. Для совместителей размер компенсации устанавливается пропорционально занимаемой ставке.

7.7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера определяются Положением об оплате труда работников МБУ МЦ.

7.8. Порядок рассмотрения вопроса о стимулировании работников устанавливается Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУ МЦ.

7.9. Приказы об установлении компенсационных и стимулирующих выплат (в т.ч. премий) издаются с учетом мнения Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

7.10. Заработная плата:

7.10.1. Выплачивается не реже чем каждые полмесяца: «22 числа текущего месяца» - выплата аванса; «07 числа месяца, следующего за расчётным» - выплата заработной платы. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в рублях).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.10.2. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится пропорционально фактически отработанному времени за период с 1 по 15 число текущего месяца.

7.10.3. Выплата заработной платы и других видов выплат по заявлению работника может производиться в том числе путем перечисления на расчетный счет работника.

7.10.4. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

7.10.5. Каждый работник извещается путем выдачи расчетного листка, форма которого утверждается приказом «Об утверждении правил организации и ведения бухгалтерского налогового и управленческого учета МБУ МЦ», о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, 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; размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

7.10.6. Заработную плату за отпуск выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

7.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

7.12. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

7.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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.

7.15. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего Договора, регионального или территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном размере.

7.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.17. В целях снятия социальной напряженности информировать коллектив работников на общем собрании работников об источниках и размерах фондов оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средних заработных плат, должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премиальных выплатах.

VIII. Права и свободы работников, гарантии их реализации

8.1. Работодатель:

8.1.1. Оказывает материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяются соответствующим Положением об оплате труда работников МБУ МЦ.

8.1.2. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

8.1.3. Предоставляет 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 ТК РФ.

8.1.4. Производит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве) из средств работодателя, в соответствии с действующим законодательством.

8.1.5. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещает его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

8.1.6. Сохраняет за работниками средний заработок по месту работы на время прохождения медицинского осмотра (обследования).

8.1.7. Предоставляет работнику при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8.1.8. Предоставляет гарантии работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов в соответствии ТК РФ.

8.1.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя сохраняет за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.1.10. Компенсирует затраты сотрудников на обучение в случае производственной необходимости и при наличии финансовой возможности.

8.1.11. В случае, если работнику устанавливается дистанционная форма работы обеспечивает необходимым оборудованием (компенсирует затраты на использование личного оборудования или арендованного) для выполнения должностных обязанностей и компенсирует расходы на связь, интернет, электричество и иные расходы, необходимые для выполнения своих должностных обязанностей в дистанционном режиме. Размер компенсации, порядок ее выплаты устанавливается в локальных актах Работодателя, если иное не оговорено в действующих нормативных актах РФ.

8.2. При принятии руководителем решения о расторжении трудового договора с работником согласно п.3 части 1 ст. 81 ТК РФ трудовым законодательством установлены следующие основные гарантии работников:

- увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя 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;

- не допускается увольнение работника в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске; беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет; одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет); других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;

8.3. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, Соглашением, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству в полном объеме.

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда обязуется обеспечить:

9.1.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

9.1.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

9.1.3. применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

9.1.4. соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

9.1.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.1.6. 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, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.1.7. 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;

9.1.8. недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

9.1.9. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.1.10. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда и оценку профессиональных рисков;

9.1.11. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

9.1.12. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний ;

9.1.13. информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

9.1.14. предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

9.1.15. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.1.16. расследование и учет в установленном трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.17. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

9.1.18. беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.19. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки;

9.1.20. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.1.21. ознакомление работников с требованиями охраны труда;

9.1.22. разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

9.1.23. наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.