

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования  
Курской области «Курский областной центр подготовки  
и переподготовки кадров жилищно-коммунального хо-  
зяйства»  
на 2020-2023 годы**

**От работодателя:**

**Директор ГАОУДПО  
Курской области  
«Курский областной  
центр подготовки и  
переподготовки кадров ЖКХ»**

\_\_\_\_\_ Спицын Е.Н.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
М.П.

**От работников:**

**Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАОУДПО Курской области  
«Курский областной центр  
подготовки и переподготовки  
кадров ЖКХ»**

\_\_\_\_\_ Бочарова Л.Л.  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
М.П.

**Утвержден общим собранием трудового коллектива  
ГАОУДПО Курской области «Курский областной центр  
подготовки и переподготовки кадров ЖКХ»  
Протокол № \_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2020 года**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между директором Государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Курской области «Курский областной центр подготовки и переподготовки кадров жилищно-коммунального хозяйства» (полное фирменное наименование на русском языке), ГАОУДПО Курской области «Курский областной центр подготовки и переподготовки кадров ЖКХ» (сокращенное фирменное наименование на русском языке) (далее – Центр) и штатными работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Центре.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств штатных работников и директора Центра по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: штатные работники учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации Центра, в лице председателя первичной профсоюзной организации Центра Бочаровой Людмилы Леонидовны (далее – профком Центра) и работодатель в лице директора Центра Спицына Евгения Николаевича.

1.4. Штатные работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком Центра представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех штатных работников Центра.

Основным персоналом Центра являются – преподаватель, специалист по учебно-методической работе 1 категории и специалист по учебно-методической работе 2 категории, согласно Постановлению Администрации Курской области от 12.12.2016 года №938-па.

1.6. Профком Центра обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

1.9. При смене формы собственности Центра коллективный договор

сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых директор Центра согласовывает их с профкомом Центра и которые являются неотъемлемой частью договора:

1. правила внутреннего распорядка для работников Центра (приложение №1);

2. положение об оплате труда работников Центра (приложение № 2);

3. соглашение по охране труда (приложение № 3);

4. перечень профессий и должностей штатных работников Центра, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 4);

5. положение о выплатах стимулирующего характера директору Центра (приложение № 5);

6. перечень должностей штатных работников Центра для предоставления им ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска (приложение № 6);

7. положение о выплатах стимулирующего характера штатным работникам Центра (приложение № 7).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно штатными работниками и через профком Центра:

- учет мнения (по согласованию) профкома Центра;

- консультации с директором Центра по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от директора Центра информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы штатных работников, а так же по вопросам, предусмотренным статьей 53 Трудового кодекса Российской Федерации, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с директором Центра вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором Центра и работником Центра.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор со штатным работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе директора Центра, либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (статья 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.5. Максимальный объем учебной нагрузки штатного преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника Центра.

2.6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (не является совместительством при объеме не более 300 часов в год в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30 июня 2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В случае увеличения объема педагогической работы сверх 300 часов в год директор Центра имеет право разрешить совместительство в соответствии с действующим трудовым законодательством), а также внештатным преподавателям и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если штатные преподаватели обеспечены педагогической работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка преподавателей Центра, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями Центра.

2.8. Учебная нагрузка на выходные (суббота, воскресенье) и нерабочие праздничные дни не планируется, в исключительных случаях занятия в субботу проходят по приказу директора с оплатой в одинарном размере.

2.9. Уменьшение учебной нагрузки штатного преподавателя Центра в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Центра, возможны только:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе директора Центра в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте (б) случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе директора Центра согласие работника Центра не требуется.

2.10. По инициативе директора Центра изменение определенных сторонами условий трудового договора со штатным работником Центра допускается, как правило, только на новый календарный год, то есть с января текущего года в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества слушателей, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и так далее) при продолжении работником Центра работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

В течение календарного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора штатный работник Центра должен быть уведомлен директором Центра в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник Центра не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор Центра обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Директор Центра или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора со штатным работником ознакомить его с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Центра и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса Российской Федерации).

### **III. Профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, прохождение независимой оценки квалификации работников Центра**

#### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

3.1. Директор Центра определяет необходимость профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации кадров Центра для нужд учреждения (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Директор Центра с учетом мнения профкома Центра определяет виды профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации штатных работников Центра, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.3. Директор Центра обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, независимую оценку квалификации штатных работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию преподавателей Центра не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления штатного работника Центра для профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, независимой оценки квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для обучения в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 Трудового кодекса Российской Федерации).

При служебных командировках штатных сотрудников Центра в пределах области выплачивать суточные в размере 200 рублей.

При служебных командировках штатных сотрудников Центра за пределы области выплачивать суточные в размере от 201 до 2000 рублей (700 рублей по нормам, в соответствии с законодательством Российской Федерации (пункт 3 статьи 217 Налогового Кодекса Российской Федерации), а сверх нормы за счёт превышения доходов над расходами) по приказу директора Центра, где указывается конкретный размер суточных.

Работникам, оказывающим образовательные услуги по Договорам гражданско-правового характера выплачивать компенсацию фактически

произведенных расходов на проезд и проживание, связанных с поездками в пределах Курской области, необходимых для оказания услуг. Кроме того, производить доплату на дополнительные затраты в размере 140 рублей в сутки за счёт превышения доходов над расходами.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **Директор Центра обязуется:**

4.1. Уведомлять профком Центра в письменной форме о сокращении численности 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 (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Штатным работникам Центра, получившим уведомление по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза Центра по инициативе директора Центра в связи с ликвидацией Центра (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) и сокращением численности штата (пункт 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома Центра (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. 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; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; работникам, направляемым работодателем на обучение без отрыва от работы; в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается увольнять работников за 5 лет и менее до выхода на официальную пенсию.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, директор Центра обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка для работников Центра (статья 91 Трудового кодекса Российской Федерации) (приложение №1) и учебным расписанием, утвержденным директором Центра с учетом мнения профкома Центра, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

5.2. Для работников из числа основного персонала, вспомогательного и административно-управленческого персонала Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать сорока часов в неделю (при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями).

5.3. Для штатных преподавателей Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более тридцати шести часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового кодекса Российской Федерации), то есть не более 144 часов в месяц.

Конкретная продолжительность рабочего времени штатных преподавателей Центра устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником Центра и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а так же лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателей Центра.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных



мероприятиях, предусмотренных планом Центра (заседания педагогического совета, цикловых (методических) комиссий и тому подобное), штатный преподаватель Центра вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные (суббота, воскресенье) и нерабочие праздничные дни запрещена, привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению директора Центра. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В исключительных случаях по приказу директора Центра с оплатой в одинарном размере допускается работа преподавателя Центра в субботу.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, директор Центра может привлекать штатных работников Центра к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до восемнадцати лет; инвалидов; беременных женщин; женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение штатных работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора Центра с письменного согласия работника Центра и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников Центра.

5.10. Время очередного отпуска штатного преподавателя Центра (пятьдесят шесть календарных дней) и других работников Центра может быть предоставлено по производственной необходимости отдельно в первом и втором полугодиях (в связи с тем, что Центр находится на самофинансировании).

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков штатным работникам Центра определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором Центра по согласованию с профкомом Центра не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска штатный работник Центра должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника Центра в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая двадцать восемь календарных дней, по письменному заявлению штатного работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесе-

нии ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати 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).

5.12. Директор Центра обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск работникам Центра в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (Перечень должностей - приложение № 6).

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

- при рождении ребенка в семье - до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – пять календарных дней;
- для проводов детей в армию - до трех календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до пяти календарных дней;
- на похороны близких родственников - до пяти календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до четырнадцати календарных дней;
- работающим инвалидам - до шестидесяти календарных дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до пяти календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - до трех календарных дней.

5.13. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье.

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

Директор Центра обеспечивает преподавателям Центра возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно со слушателями, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка Центра с 12.00 до 12.30.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

### **Стороны исходят из того, что:**

6.1. В связи с тем, что Центр функционирует в основном на самофинансировании, оплата труда работников Центра осуществляется на основании штатного расписания с учетом имеющихся средств по согласованию с профкомом Центра и определяется приказами директора Центра, причем оплата труда преподавателей и инструкторов практической подготовки производится за фактически отработанные часы.

Оплата услуг (вознаграждение) внештатных преподавателей-почасовиков и инструкторов-почасовиков осуществляется на основании договора возмездного оказания услуг на условиях почасовой оплаты, заключенного с гражданином (кой) в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором Центра (Заказчиком) и гражданином (кой) (Исполнителем). При оказании услуг Исполнитель не приобретает прав, установленных трудовым законодательством для штатных работников, и в силу этого не имеет права на получение пособий по временной нетрудоспособности и на другие преимущества и льготы (отпуск или его компенсацию, материальную помощь и так далее).

6.2. Заработная плата выплачивается штатным работникам Центра за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

При этом заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего расчетного периода, (возможен перенос в связи с выходными и праздничными днями), за вторую половину - в последний рабочий день расчетного периода.

Выплата квартальной премии; вознаграждения по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год (при наличии денежных средств) может осуществляться начиная с последнего рабочего дня расчетного периода по 15 число месяца, следующего за расчетным периодом.

Выплата премии в связи с профессиональными праздниками; единовременного денежного поощрения (вознаграждения) в связи с юбилейными датами осуществляется единовременно непосредственно ко дню праздника или юбилейной дате (при наличии денежных средств).

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников Центра (приложение № 2), и включает в себя:

- оплату труда исходя из часовых ставок за фактически отработанные часы; должностных окладов; повышающих коэффициентов и персональных повышающих коэффициентов;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника Центра в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера штатным работникам Центра (приложение №7) и Положением о выплатах стимулирующего характера директору Центра (приложение №5) в части квартальной премии и вознаграждения по итогам работы за полугодие, 9 месяцев, год;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда работников Центра, локальными нормативными актами учреждения;

- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие - в двойном размере.

Работа в праздничные дни оплачивается по двойному тарифу.

Работа в ночные часы (с 22.00 до 6.00) оплачивается с коэффициентом 1,4.

6.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- по приказу директора Центра (при наличии средств) по согласованию с профкомом Центра;

- при наступлении у штатного работника Центра права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (должностного оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Конкретная ставка оплаты труда преподавателю Центра определяется в соответствии со сметой на каждую группу.

6.6. Директор Центра обязуется:

6.6.1. Возместить штатным работникам Центра материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142, 234 Трудового кодекса Российской Федерации в размере среднего заработка или неполученной заработной платы.

6.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся штатному работнику Центра, в том числе случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

6.6.3. Сохранять за штатными работниками Центра, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, тарифного, регионального и территориального соглашений по вине директора Центра заработную плату в полном размере.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

## **VII. Гарантии и компенсации**

**Стороны договорились, что директор Центра при наличии имеющихся финансовых средств:**

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами в образовательных целях.

7.2. При наличии денежных средств оказывает материальную помощь штатным работникам, уходящим в очередной отпуск, по утвержденному (по согласованию с профкомом Центра) Положению об оплате труда работников Центра (приложение №2).

7.3. При наличии денежных средств, производит премирование в связи с профессиональными праздниками («Положение о выплатах стимулирующего характера штатным работникам Центра» (приложение №7)).

7.4. При наличии денежных средств выплачивает единовременное денежное поощрение (вознаграждение) в связи с юбилейными датами («Положение о выплатах стимулирующего характера штатным работникам Центра» (приложение №7)).

7.5. Центр не имеет служебного автотранспорта. Для служебных поездок используется личный транспорт директора. Центром выплачивается компенсация за использование личного транспорта в пределах норм установленных правительством (Постановление Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2002 г. N 92 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией" (с дальнейшими изменениями и дополнениями)).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

**Директор Центра обязуется:**

8.1. Обеспечить право штатных работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусматривать на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда необходимые средства, в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. Проводить в Центре в соответствии со специальной оценкой

условий труда работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом Центра.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья слушателей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Центра по охране труда на начало нового календарного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журнала инструктажа и других материалов за счет Центра.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приложение №4).

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты спецодежды и обуви за счет Центра (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за штатным работником Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля, за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (статья 220 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

8.11. В случае отказа штатного работника Центра от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения директором Центра нормативных требований по охране труда, предоставить штатному работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом Центра (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.13. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома Центра.

8.15. Возмещать расходы на погребение штатных работников Центра, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим

право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с профкомом Центра контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.17. Оказывать содействие государственным инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) штатных работников Центра, а так же внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников Центра по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Выделять средства для оздоровительной работы среди штатных работников и их детей.

8.20. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.21. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.22. Один раз в полгода информировать коллектив Центра о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

### **Стороны договорились о том, что:**

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Центра в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком Центра осуществляет в установленном порядке контроль, за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Директор Центра принимает решение с учетом мнения профкома Центра в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза Центра, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организа-

ции в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации (статья 82 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.5. Директор Центра обязан предоставить профкому Центра безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.6. Директор Центра обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации Центра членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза Центра, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком Центра представлять его интересы во взаимоотношениях с директором Центра, то на основании его письменного заявления директор Центра ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации Центра денежные средства из заработной платы работника Центра в размере 1 %.

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

9.7. Директор Центра освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на время участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзных съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.8. Директор Центра обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель профкома Центра может быть уволен по инициативе директора Центра в соответствии с пунктом 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статья 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.9. Директор Центра предоставляет профкому Центра необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

9.10. Члены профкома Центра включаются в состав комиссий Центра по специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.11. Директор Центра по согласованию с профкомом Центра рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками Центра, являющимися членами профсоюза Центра, по инициативе работодателя (статья 82, 374 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового кодекса



- Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление заработной платы (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение систем нормирования труда (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - массовые увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление перечня должностей работников Центра с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - утверждение Правил внутреннего распорядка Центра (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - создание комиссий по охране труда (статья 218 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - утверждение формы расчетного листка (статья 136, 372 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - размеры повышения заработной платы в ночное время (статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников Центра, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
  - установление сроков выплаты заработной платы работникам Центра (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

### **Профком Центра обязуется:**

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза Центра по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и Трудовым кодексом Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с директором Центра интересы работников Центра, не являющимися членами профсоюза Центра, в случае, если они уполномочили профком Центра представлять их интересы и перечис-

ляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации Центра.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением директором Центра и его представителями трудового законодательства и иных нормативных трудовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения, за своевременностью внесения в трудовые книжки записей (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным Федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и за правильностью хранения и выдачи трудовых книжек работникам Центра.

10.4. Совместно с директором Центра и работниками Центра разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.5. Направлять учредителю Центра заявление о нарушении директором Центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора Центра, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового кодекса Российской Федерации).

10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза Центра в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей штатных работников Центра и обеспечению работников Центра новогодними подарками (при наличии денежных средств).

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

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления штатным работникам Центра отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий Центра по специальной оценке условий труда, охране труда и других.

10.12. Совместно с директором Центра обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность представления директором Центра в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников Центра.

10.13. Оказывать по письменному заявлению члена профсоюза Центра материальную помощь в случаях болезни работника, смерти близкого родственника (родителей, супругов, детей) (при наличии денежных средств).

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора**

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора Центра и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании штатных работников Центра ежегодно в январе месяце, следующего за отчетным периодом.

11.3. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора Центра разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора Центра должны начинаться за 3 месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.