

**Муниципальное образовательное учреждение
межшкольный учебный комбинат
(учебно-производственный комплекс)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013 – 2016 года

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
Протокол от 18.03.2013 № 3

2013 г.

Содержание:

№ п.п	Разделы	стр.
1	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2	ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	3
3	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	5
4	ОПЛАТА ТРУДА	5
5	ОХРАНА ТРУДА	6
6	ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ	7
7	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА	8
8	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	9
9	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	9

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между **Работодателем и Работниками** на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную деятельность Учреждения.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– орган общественной самодеятельности «Совет трудового коллектива» МОУ МУК (УПК).

– Работодатель в лице Директора МОУ МУК (УПК)

1.3. Коллективный договор вступает в силу с 18 марта 2013 года и действует по 18 марта 2016 года.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников образовательного Учреждения.

1.5. В случае реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации.

При смене формы собственности МОУ МУК (УПК) коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

1.6. Индивидуальные трудовые договоры в организации не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленными положениями коллективного договора.

1.7. Стороны приняли на себя обязательство в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.10. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

1.11. Представления «Совета трудового коллектива» о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению Работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

2. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо

определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом Учреждение не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работниками и Работодателем.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия.

2.4. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе по соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок до 3 месяцев, а для заместителей директора - не свыше 6 месяцев.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора. Кроме лиц, указанных в Трудовом кодексе Российской Федерации (ТК РФ), срок испытания не устанавливается:

- в отношении работников, обучающихся последний год в профильных средних и высших образовательных учреждениях;

- работникам, с которыми заключается срочный трудовой договор.

2.5. В случае проведения мероприятий, связанных с сокращением численности или штата, Работодатель обязуется проводить их в первую очередь за счет:

- сокращения вакантных должностей;

- приостановки приема новых работников;

- ограничения совмещения профессий (должностей).

2.6. Работникам, высвобождаемым в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, для самостоятельного трудоустройства предоставляется в течение 2-месячного предупредительного срока 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка.

2.7. Стороны договорились, что преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- Работники предпенсионного возраста за 2–3 года до пенсии, отработавшие в организации 10 и более лет;

- Одинокие родители, имеющие детей до 18 лет;

2.8. Стороны договорились, что в целях защиты интересов работников в вопросах занятости Работодатель может в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников непосредственно в Учреждении или в других образовательных учреждениях. Кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем с учетом мнения «Совета трудового коллектива» МОУ МУК (УПК).

2.9. При увольнении работника по сокращению численности или штата работников выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством для лиц, проработавших в Учреждении свыше 10 лет - на 20 % среднего месячного заработка.

2.10. При прекращении трудового договора в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы, Работодатель выплачивает материальную помощь в размере 20% должностного оклада.

2.11. Работникам пенсионного возраста при расторжении трудового договора отработка в течении 2-х недель не требуется.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем и согласуется на общем собрании трудового коллектива.

3.2. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, может применяться сокращенное рабочее время для следующих работников:

- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. В течении рабочего дня предоставлять работнику перерыв на обед не менее 30 минут. Порядок и место приема пищи устанавливаются Работодателем по соглашению с «Советом трудового коллектива».

3.5. В выходные и праздничные дни в Учреждении вводится дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурствам привлекаются работники по списку, утвержденному Работодателем с учетом мнения «Совета трудового коллектива».

3.6. Продолжительность ежедневной работы накануне праздничных нерабочих дней сокращается на один час.

3.7. График ежегодных отпусков утверждается за 2 недели до наступления календарного года с учетом мнения «Совета трудового коллектива» и доводится до сведения всех работников.

3.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам – 56 календарных дней, педагогам дополнительного образования – 42 календарных дня.

3.9. Оплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае если работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, то по его заявлению Работодатель обязан предоставить отпуск в другое время, указанное работником.

3.10. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака или смерти члена семьи продолжительностью до 5 календарных дней.

3.11. Женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1–4 классы), предоставлять дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день учебного года.

3.12. Предоставлять право работникам МОУ МУК (УПК) на разделение трудового отпуска на части с учетом его использования в течение года по заявлению работника в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Минимальный размер оплаты труда и размер месячной тарифной ставки (оклада) в Учреждении устанавливаются в соответствии с действующими правовыми нормативными актами.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие виды поощрительных выплат.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основании методики расчета должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области, утверждаемой постановлением Правительства области. Руководствуясь им, Учреждение, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы).

4.3. Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии с Положением о системе оплаты труда, доплатах и надбавках», принимаемым с учетом мнения общего собрания трудового коллектива (ст. 135 ТК РФ);

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в

пределах, выделенных на эти цели бюджетных средств, для выполнения муниципального задания.

4.4. Работодатель вправе установить доплаты работникам в следующих размерах.

- за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ – по соглашению сторон, но не менее 10 % оклада по совмещаемой должности;

- за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (в случае болезни, отпуска, командировки и по другим причинам) - не менее 50 % оклада по совмещаемой должности.

4.5. При отклонении от нормальных условий труда Работодатель обязуется производить доплаты:

- за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы;

- за работу в выходные и праздничные дни работникам в размере двойной ставки оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере и предоставляется отгул (по заявлению работника).

- за вредные условия труда в размере не менее 10 % должностного оклада.

4.6. Оплата труда совместителей производится за фактически отработанное время.

4.7. Заработная плата в Учреждении выплачивается 2 раза в месяц: 1 и 15 числа каждого месяца.

Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки 1 раз в месяц.

4.9. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом стороны должны указать, где должен находиться работник.

4.10. Об изменениях системы и размеров оплаты труда работники оповещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

- Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в Учреждении.

- Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, а также гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав и не преследовать их за использование этих прав при отказе работника от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также при отказе от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью.

- Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой доврачебной помощи пострадавшим и проверку знаний требований охраны труда.

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

- Организовывать проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников при их поступлении на работу и в период трудовой деятельности, за счет средств Работодателя.

- Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Перечнем рабочих мест, подлежащих аттестации по условиям труда в Учреждении

- Утверждать с учетом мнения «Совета трудового коллектива» локальные нормативные акты организации на основе федеральных законодательных и нормативных правовых актов.

- Проводить обучение ответственных лиц по охране труда.
- Обеспечить совместно с «Советом трудового коллектива» проведение общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах Учреждения.
- Обеспечить участие представителей «Совета трудового коллектива», в расследовании несчастных случаев на производстве.
- Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.

5.2. «Совет трудового коллектива» обязуется:

- Оказывать содействие Работодателю в организации работ по охране труда.
- Организовать и осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда, мероприятий по охране труда коллективного договора, выполнения обязательств Работодателя и Работников, через ответственных лиц по охране труда.

Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

5.3. Работники обязуются:

- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации.
- Проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- Извещать немедленно Директора МУК (УПК) и департамент образования городского округа город Рыбинск о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья.

6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

Работодатель:

6.1. Выплачивает материальную помощь по заявлениям работников, сверх установленных законодательством сумм, предусмотрев для этого в организации необходимые средства:

- на рождение ребенка в размере не менее 70 % минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством;
- при регистрации брака (если брак регистрируется впервые) в размере от 70% минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством;
- на компенсацию затрат, связанных с похоронами близких родственников в размере от 70% минимальных оплат труда установленных законодательством.

6.2. Оплачивает частично ритуальные расходы, подтвержденные соответствующими документами, связанные с похоронами работников и пенсионеров, ушедших на пенсию с предприятия (при наличии средств в фонде оплаты труда).

6.3. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний осуществляется Работодателем через соответствующие

исполнительные органы Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.4. Ответственность за правильность начисления и расходования средств государственного социального страхования несет директор и централизованная бухгалтерия департамента образования.

6.5. Работодатель (Центральная бухгалтерия Департамента образования) обязуется своевременно перечислять единый социальный налог (взнос) в размере, установленном законодательством в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, Фонд обязательного медицинского страхования.

6.6. Стороны пришли к соглашению, что работники имеют право на 3-дневный оплачиваемый отпуск за счёт средств экономии фонда оплаты труда, предоставляемый в связи:

- со свадьбой самого работника;
- со смертью близких родственников (указать каких);
- с рождением ребенка (отцу).

6.7. Право на предоставление очередного отпуска в любое удобное для них время имеют:

- женщины, имеющие двух и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери двух и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, имеющие почетное звание «Заслуженный работник» соответствующей отрасли.

6.8. Работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации, на период сдачи экзаменов предоставляется учебный отпуск с оплатой 50% от среднего месячного заработка.

6.9. Работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, Работодатель поощряет – объявляет благодарность, награждает грамотой или ценным подарком.

7. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ «СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА»

7.1. Работодатель предоставляет соответствующее помещение для проведения собраний, а также освобождает работников на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

7.2. Работодатель предоставляет «Совету трудового коллектива» бесплатно и беспрепятственно всю имеющуюся информацию по социально-трудовым вопросам в течение 10 дней после получения соответствующего запроса.

7.3. Работодатель обязуется создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, а также содействовать СТК в выполнении Устава «Совета трудового коллектива»

7.4. «Совет трудового коллектива» обязуется:

- содействовать созданию условий для улучшения положения работников, оказывать помощь в организации выполнения социальных задач;
- оказывать консультационную юридическую помощь работникам по вопросам трудового законодательства;
- организовывать культурно-массовую работу;
- активно работать в комиссиях, создаваемых в организации.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

8.1. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двухсторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию.

8.2. Стороны установили следующий порядок отчетности о выполнении настоящего коллективного договора:

- на общем собрании работников Работодатель и председатель Совета трудового коллектива докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

8.3. За нарушение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством.

8.4. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор вступает со дня его подписания и действует в течение 3 лет. По истечении указанного срока соглашением сторон коллективный договор может быть продлен на срок до трех лет.

9.2. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

9.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем и председателем СТК до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду

Директор МОУ МУК (УПК)

18 марта 2013 года

МП



Т.А.Левченко

Председатель «Совета трудового коллектива»

18 марта 2013 года

А.А.Лихоманова

Администрация городского округа город Рыбинск Департамент по социальной поддержке населения Сектор по охране труда и социально-трудовым отношениям
Проведена уведомительная регистрация
Регистр. № 13 дата 19 03 2013
Ф.И.О. отн. лица Лихоманова А.А.