

Представитель работодателя -
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



Е.В. Сергеева
(инициалы, фамилия)
Директор ГБОУДПО «УМЦО»
(наименование должности)

Представитель работников -
представитель, избранный работниками



Т.М. Тимашева
(инициалы, фамилия)

" 20 " мая 20 19 г.

" 20 " мая 20 19 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Владимирской области «Учебно-методический информационный центр по образованию в сфере культуры»

на 5 лет

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Владимирской области «Учебно-методический информационный центр по образованию в сфере культуры» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя
Сергеевой Елены Владимировны

(Ф.И.О. руководителя организации или уполномоченного им лица)

Работник в лице уполномоченных в установленном порядке представителей
Тимашевой Татьяны Марвиновны

(Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации или иного представителя, избранного работниками)

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Установленными днями для произведения расчетов с работником являются даты: 15-го числа текущего месяца за первую половину месяца, 30-го числа этого же месяца – за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца). При совпадении дня выплат с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация производится Учредителем в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.5. Обеспечивать работникам соответствующую оплату их труда, на основании действующих положений.

2.1.6. Система заработной платы определяется локальными нормативными актами и конкретизируется трудовым договором.

2.1.7. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплат предусматривается законодательством Российской Федерации.

2.1.8. Для целей учета начисления и выплат заработной платы, а равно иных выплат материального стимулирования труда, за учетный период отработанного Работником рабочего времени принимается один календарный месяц.

2.1.9. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.10. За каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производить доплату в размере 35 процентов тарифной ставки (оклада) с учетом повышающих коэффициентов за работу в нормальных условиях за каждый час работы (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

2.1.11. Установить выплаты стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу, ставке заработной платы работников либо фиксированной суммой в пределах средств фонда оплаты труда. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- за обеспечение бесперебойной работы автотранспорта – фиксированной суммой на основании приказа руководителя;

- работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный работник культуры» - 20% к должностному окладу;

- премиальные выплаты по итогам работы за квартал, за год – в процентах к должностному окладу или фиксированной суммой на основании приказа руководителя в пределах экономии фонда оплаты труда;

- премиальные выплаты к праздничным датам фиксированной суммой на основании приказа руководителя - юбилярам (50...75 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации в пределах экономии фонда оплаты труда:

до одного года – до половины должностного оклада,

от одного до пяти лет – до одного должностного оклада,

свыше пяти лет – до двух должностных окладов;

- премиальные выплаты разового характера за выполнение особо важных и ответственных работ – в процентах к должностному окладу либо фиксированной суммой в пределах экономии фонда оплаты труда на основании приказа руководителя.

2.1.12. Размер премиальных выплат определяется по результатам выполнения показателей эффективности деятельности работников учреждения, утвержденных приказом директора УМЦО.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные. Расходы возмещаются в следующих размерах: затраты по проезду – по предъявлению проездных билетов, по найму жилья – в ситуациях, когда документы, подтверждающие расходы по найму жилого помещения, отсутствуют, работнику причитается по 12 рублей в сутки, суточные предоставляются в размере – 100 рублей/сутки.

2.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.3. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие и все компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом работникам персонально под расписку не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

3.2. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации соответствующую квалификации работника.

3.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращении численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

3.6. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

3.7. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179

Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 15 лет.

3.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

3.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность рабочего дня работников устанавливается равной 8 часов.

4.4. Начало рабочего дня с 8.30 часов, окончание рабочего дня в 17.00 часов

4.5. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 до 12.30 .

4.6. По особому графику работают дежурные общежития и методисты. Режим труда и отдыха методистов и дежурных общежития указан в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовом договоре.

4.7. Лицам, заключившим трудовой договор, предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска установленной продолжительности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в количестве **28** календарных дней; методистам, руководителю учреждения и заместителю директора по АМС в количестве **56** календарных дней, работникам с группой инвалидности в количестве **30** календарных дней, в День рождения сотрудника в количестве 1-го дня, в случае совпадения Дня рождения с выходными или праздничным днем, день отдыха предоставляется в день, следующий за выходным или праздничным днем.

4.8. Работникам гарантируется предоставление кратковременного отпуска без сохранения заработной платы (не более 5-ти дней) в случае:

- в случаях рождения ребенка,
- регистрации брака (до 3-х дней),
- смерти близких родственников,
- свадьбы детей (до 3-х дней),
- проводов детей в армию (2 дня);

4.9. Предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году,
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной

службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году,

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году,
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющему ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокому родителю, воспитывающему ребенка до четырнадцати лет – до 14 календарных дней.

4.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.2. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.3. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника - 2 минимальных размеров оплаты труда;
- получения работником инвалидности - 2 минимальных размеров оплаты труда.

5.1.4. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

5.1.5. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

5.3. Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то в зависимости от степени вины потерпевшего размер возмещения уменьшается.

5.4. Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

5.5. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 1 человека.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

6.1. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего, помимо предусмотренных действующим законодательством компенсаций, пособие в размере 100 % должностного оклада.

6.2. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 100 % от должностного оклада.

Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных формах, сроках и порядке.

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

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

8.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

8.8. Настоящий Договор заключен сроком на 5 лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Примечание. При согласии сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

