

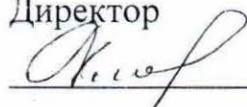
Автономное учреждение Республики Карелия
«Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2013 – 2016 гг.

От работодателя:

Директор

 Л.А.Ключкова

От работников:

Представитель общего собрания
коллектива

 М.В.Снежко

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в Министе́рстве труда и занятости РК

Регистрационный номер № *165* от «*24*» *мая* 201*3*г.

Местный специалист Ступин В.И. Бунуев



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Автономном учреждении Республики Карелия «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников АУ РК «Центр обучения и мониторинга» (далее учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице его представителя – директора АУ РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов» (далее - Работодатель) Л. А. Клочковой
- Работники АУ РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов», в лице представителя общего собрания трудового коллектива М. В. Снежко.

1.4. Целями коллективного договора являются:

- а) согласование социально-экономических интересов работников и работодателя для эффективной работы центра;
- б) соблюдение правовых норм и улучшение социально-экономического положения работников центра, соблюдение индивидуальных и коллективных прав и свобод работников;
- в) обеспечение гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением;
- г) создание с учетом финансово-экономического положения центра более благоприятных условий труда, условий его оплаты и льгот для работников по сравнению с действующим законодательством.

1.5. Предметом коллективного договора являются: правовое регулирование социально-трудовых отношений между работодателем и работниками; выполнение работодателем принимаемых на себя дополнительных обязательств по сравнению с действующим законодательством об оплате труда, обеспечение занятости работников, охране труда и социально-бытовых льготах и гарантиях.

1.6. Коллективный договор предусматривает систему взаимной ответственности, требований с реальной программой их удовлетворения.

1.7. Настоящий коллективный договор разработан равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Действие договора распространяется на всех работников, как уже работающих, так и вновь принятых и является обязательным для исполнения на весь срок его действия.

1.9. Срок действия коллективного договора устанавливается на 3 года с момента принятия на общем собрании работников Центра обучения и мониторинга

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

2. Трудовые отношения

2.1. Прием на работу

2.1.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Работа проводится в соответствии с должностными обязанностями и требованиями к квалификации. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа в трехдневный срок. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

2.1.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем. Трудовые отношения между Работодателем и работниками возникают с момента фактического допущения к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя независимо от того, был ли трудовой договор надлежащим образом оформлен.

2.1.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. Трудовой договор на определенный срок заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и в других случаях; предусмотренных действующим законодательством. 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.

2.1.4. Сотрудники обязуются выполнять условия и положения, записанные в должностных инструкциях и требованиях к квалификации. Работодатель не имеет права налагать штраф на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в круг его должностных обязанностей. На педагогических работников взыскания могут накладываться согласно Закона «Об образовании». Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях указанных в ТК РФ.

2.1.5. При заключении трудового договора в целях проверки соответствия работника поручаемой работе может устанавливаться срок испытания до трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

В период срока испытания на работников распространяются все положения настоящего коллективного договора.

2.2. Увольнение

2.2.1 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).

2.2.2 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.

2.2.3 Стороны договорились, что преимущественное право сохранения на работе при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до достижения пенсионного возраста);
- имеющие непрерывный трудовой стаж в центре свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, или если ребенок учится - до 18 лет;
- родители, имеющие детей инвалидов.

2.2.4 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 организации или в образовательных учреждениях. Перечень профессий, а также кандидатуры конкретных работников, направляемых на обучение, определяются Работодателем по согласованию с учредителем Министерством труда и занятости РК

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время и время отдыха работников регулируются в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

3.2 Для работников организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя с общими выходными днями - суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего времени оговаривается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем.

В соответствии со ст.320 ТК РФ, для женщин - сотрудников центра, устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.3 Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания методического совета, цикловых комиссий и т.п.) преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.4 Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

3.5 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. Работодатель утверждает график не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и стороны доводят его до сведения всех работников.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение даты начала отпуска возможно по согласию сторон.

3.7 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый основной отпуск в количестве 56 календарных дней и дополнительный 16 календарных дней.

Сотрудникам - основной отпуск в количестве 28 календарных дней и дополнительный 16 календарных дней.

В случае если в течение календарного года работник отработал без предоставления листка нетрудоспособности, Работодатель предоставляет по его заявлению 2 календарных дня отгулов.

3.8 Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3 календарных дней: работникам с ненормированным рабочим днем: главному бухгалтеру и бухгалтеру по заработной плате.

3.9 Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня (по заявлению работника);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;

- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника, бракосочетания детей работника - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 5 календарных дней.

3.10 Работодатель может предоставить работнику, имеющему детей школьного возраста до 12 лет, по согласованию с ним, один выходной день, с сохранением заработной платы в первый день учебного года.

3.11. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

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

3.13 Продолжительность работы в ночное время для сторожей и дежурных по общежитию уравнивается с продолжительностью работы в дневное время при сменном графике работы, т.к. это необходимо по условиям труда; (статья 96 ТК РФ)

4. Оплата труда. Гарантии.

4.1. Оплата труда работников осуществляется на основе Положения об оплате труда, материальном стимулировании и премировании работников АУ РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов»

Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда материальном стимулировании и премировании работников АУ РК «Центр обучения и мониторинга трудовых ресурсов». Определение размеров доплат, надбавок и премий порядок их выплаты осуществляются в соответствии Положением об оплате труда.

4.2. Преподавателям устанавливается **почасовая оплата** труда. Стоимость педагогического часа устанавливается исходя из размера базового оклада профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников.

4.3. Любые удержания из заработной платы, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляется только с письменного согласия работника.

4.5. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью и должностными инструкциями выполняются только с согласия преподавателя, работника и оплачиваются по соглашению сторон.

4.7. При обучении на курсах членов коллектива и их детей выделяется 1 место в группе на каждые 10 человек приема бесплатно.

4.8. В целях социальной защиты сотрудников и в соответствии с ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. N 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 11 сентября 2009 г. N 739н "Об утверждении Порядка и форм учета работников, выбывающих в служебные командировки из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы», Положением о служебных командировках администрация производит выплату денежных средств.

4.9. Оплата труда совместителей производится за фактически выполненную работу.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является 5 и 20 числа каждого месяца. Одновременно с выплатой заработной платы работникам выдаются расчетные листки.

4.11. 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.

4.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

4.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания), принимаются работодателем.

О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

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

5.Свобода творчества

5.1. Сотрудники имеют возможность по их желанию проходить переаттестацию чаще, чем оговорено Положением об аттестации, но не более, чем один раз в год.

5.2. Сотрудники один раз в пять лет повышают квалификацию, проходят производственную стажировку, курсы повышения квалификации, семинары.

6.Социальная защита

6.1. Порядок расходования средств в Центре осуществляется в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности и нормативами затрат на оказание услуг по выполнению государственного задания.

6.2 Администрация, в связи с праздниками (основные государственные праздники) выплачивает сотрудникам денежное вознаграждение при наличии денежных средств.

7. Улучшение условий охраны труда

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

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

7.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда на рабочем месте.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения 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 учреждения по охране труда на начало года.

7.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

- 7.6. Обеспечивать приобретение спецодежды за счет работодателя.
- 7.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 7.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.
- 7.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 7.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 7.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 7.12. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда,
- 7.13. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимая меры к их устранению.
- 7.15. Оборудовать комнату для отдыха работников
- 7.16. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.
- 7.17. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать для работников путевки на лечение и отдых при наличии средств.
- 7.18. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8. Контроль над выполнением коллективного договора

8.1. Контроль за исполнением настоящего договора осуществляется в соответствии с законодательством Министерством труда и занятости РК

8.2. Стороны установили следующий порядок контроля над выполнением настоящего коллективного договора:

– по результатам выполнения обязательств, стороны ежегодно готовят справки о выполнении коллективного договора и направляют их для предварительного обсуждения в структурные подразделения организации не позднее, чем за один месяц до проведения общего собрания (конференции) Работников;

– на общем собрании (конференции) работников Работодатель и представители коллектива докладывают о выполнении обязательств коллективного договора за год;

– при выявлении нарушений выполнения коллективного договора любая сторона вправе в письменной форме сделать представление другой стороне, допустившей нарушение. Стороны в 10-дневный срок с момента уведомления проводят взаимные консультации и принимают решение, исключающее дальнейшее нарушение положений коллективного договора.

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

9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 (трех) лет до 2016 года.

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 до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

9.4. Подписанный сторонами коллективный договор, приложения, протоколы разногласий в семидневный срок направляются работодателем для уведомительной регистрации специалисту по труду Министерства труда и занятости Республики Карелия.

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Положение о порядке обеспечения спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты работников.
4. Положение о материальной помощи работникам учреждения.