

Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Курганской области «Центр развития современных компетенций»

Утвержден на общем собрании коллектива. Протокол от 02 июля 2024 г. № 1

Коллективный договор


на период с 02 июля 2024 года по 01 июля 2027 года

От работодателя:
И.о. директора



Э.Г. Садыкова
М.П.

От работников:
Председатель Профкома


Э.А. Павлова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2024 г.

Руководитель органа по труду _____ (должность, Ф.И.О.)

г. Курган

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном нетиповом образовательном учреждении Курганской области «Центр развития современных компетенций» между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Курганской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение Курганской области «Центр развития современных компетенций», представленный в лице исполняющего обязанности директора Садыковой Эльвиры Галимовны, именуемый далее «Работодатель», и работники Государственного автономного нетипового образовательного учреждения Курганской области «Центр развития современных компетенций», в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, именуемой далее «Профком» в лице её председателя Павловой Эльвиры Анваровны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;

- установлению социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор защищает интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительными по сравнению с законодательством положениями об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников организации, других гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации - в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном настоящим договором.

1.7. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора; виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за соблюдением коллективного договора, а также в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые

установлены федеральным законом.

1.8. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором.

1.9. Коллективный договор после утверждения общим собранием коллектива, в течение семи дней направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в Департамент социальной политики Курганской области».

1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания.

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. Структура и содержание коллективного договора

2.1. Структура и содержание коллективного договора определяются сторонами на добровольной основе с учетом соблюдения норм законодательства, реальности, обязательности выполнения принимаемых обязательств и равноправия сторон.

2.2. В коллективный договор включаются взаимные обязательства работника и работодателя по следующим вопросам:

- занятость, переобучение, условия высвобождения работников; оплата и нормирование труда;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе женщин и молодежи;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- контроль за выполнением коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора.

III. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного договора, как на неопределенный срок, так и на определенный не более 5 лет.

3.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом, а также с генеральным, региональным и отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. В целях обеспечения занятости работников, работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его

имущества;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- учитывать мнения Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ, касающихся развитию и деятельности государственного учреждения;
- организовать учет явки работников на работу и уход с работы;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментом, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении государственным учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральными законами, локальными правовыми актами, коллективным договором формах;
- способствовать совершенствованию рабочих процессов, используя современные методы работы;
- обеспечивать систематическое повышение работникам учреждения профессиональной квалификации;
- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников.

3.4. Работодатель обязуется в случае возникновения необходимости сокращения штатов работников:

- сообщать об этом в письменной форме выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а при угрозе массового высвобождения за 3 месяца;
- предоставлять отпуска без сохранения заработной платы или с частичной оплатой;
- все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, сокращением штатов предварительно рассматривать с учетом мнения профсоюзного органа.

3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.6. Работодатель предоставляет работникам, получившим уведомление о предстоящем сокращении их должности, по их просьбе, время не менее 1 дня в неделю, (2-х часов в день) для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе имеют такие лица:

предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии) Федеральный закон «О занятости населения в РФ» от 12.12.2023 «565-ФЗ, ст.2;

- проработавшие на предприятии свыше 5 лет, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.8. Профком как представитель рабочего коллектива обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности государственного учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в государственном учреждении;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя в качестве приостановления работы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения «Профкома» и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

4.2. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными), время начала (08:30) и окончания работы (17:30), время обеденного перерыва (13:00 - 14:00). Для работников структурного подразделения «Комплекс отдыха и развития» установить время начала (08:00) и окончания работы (17:00), время обеденного перерыва (12:00 - 13:00), режим рабочего времени работников, работающих по сменам (12 и 24 часа в сутки) определяется утвержденным графиком смен.

Технологический перерыв (для работников, работающих с компьютерной и множительной техникой) составляет 15 минут в периоды с 11 часов 00 минут до 11 часов 15 минут и с 16 часов 00 минут до 16 часов 15 минут, который включается в рабочее время.

Для педагогических работников, не совмещающих свою основную деятельность с педагогической нагрузкой, устанавливается следующий режим работы:

- понедельник с 8.30 ч. до 17.30 ч.;

- вторник - пятница: с 8.30 ч. до 16.30 ч.;

В летний период при температуре воздуха в помещении выше 28 градусов Цельсия, рабочий день сотрудников сокращается на 1 час. В неотапливаемый период, при температуре воздуха в помещении 12 градусов Цельсия и ниже, работа прекращается СанПиН 2.2.4.3359-16 «Санитарно-эпидемиологические требования к физическим факторам на рабочих местах».

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- для руководящих работников, специалистов по работе с молодежью, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и

обслуживающего персонала - не более 40 часов в неделю;

- для педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, воспитатель, методист, старший методист) – не более 36 часов в неделю;

- норма часов преподавательской работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям, педагогам дополнительного образования;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю.

4.4. Время и последовательность занятий объединений в течение дня и недели определяется расписанием занятий. Расписание занятий составляется по предоставлению педагогических работников с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающимся, установленных санитарных правил и норм и утверждается исполняющим обязанности директора. Рабочее время педагога исчисляется в астрономических часах.

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

Перерывы для кормления работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются не реже, чем каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые в суммированном виде могут быть перенесены как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Эти перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с письменного заявления работника производится на условиях совместительства. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.10. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью:

- 42 календарных дня: заместителям директора, руководителям структурных подразделений (кроме заведующего хозяйством), методистам, педагогам дополнительного образования, инструктор по физической культуре, преподавателям, педагогам-организаторам;

- 28 календарных дней: работникам административного персонала (ведущий бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, диспетчер образовательного учреждения), обслуживающего персонала (заведующий хозяйством, водитель, кладовщик, рабочий по ремонту, дворник, сторож, уборщик служебных помещений), основной персонал (менеджер, ведущий менеджер, режиссер, звукооператор, фотограф, оператор видеозаписи, специалистам по работе с молодежью, инженер, инженер-программист, заведующий хозяйством, врач-педиатр, заведующий производством, повар, кухонные рабочие, официанты, мойщицы посуды, кладовщик, уборщики пищеблока, служебных помещений, подсобный рабочий, водитель, медсестра, оператор насосных установок, инженер-энергетик, дежурный по этажу, оператор очистных сооружений, слесарь-сантехник, слесарь-электрик, фельдшер, сестра-хозяйка, дворник, оператор стиральных машин, оператор котельной, рабочий по ремонту зданий и сооружений, ответственный за электрохозяйство, лаборант, вожатый).

4.12. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранение от работы и в последующем восстановлении на прежней работе;
- время, предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

4.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данном учреждении.

4.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15. По желанию работника очередной ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям при этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

4.16. Отдельные категории работников имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, в том числе за ненормированный режим работы:

- 14 календарных дней в году — главный бухгалтер;
- 10 календарных дней в году — специалисты по работе с молодежью;
- 3 календарных дня в году – работники, имеющие статус, многодетная семья;
- 3 дня в году – председатель профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации;
- 1 календарный день, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови - доноры;

- 1 календарный день в году – члены комитета первичной профсоюзной организации.

4.17. Работодатель на основании личного заявления работника предоставляет:

4.17.1. Отпуск с сохранением средней заработной платы в случае:

- смерти близких родственников (мать, отец, сестра, брат, муж, жена, дети) – 3 календарных дня;

- заключения брака работником – 3 календарных дня;

- в «День знаний» (1 сентября) родителям (опекунам), направляющим ребенка в 1-6 классы образовательной организации – 1 календарный день.

4.17.2. Отпуск без сохранения заработной платы в случае:

- в связи с рождением или усыновлением ребенка – до 5 календарных дней;

- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;

- для участия в похоронах родных и близких, не указанных в п. 4.17.1. до 5 календарных дней;

- работающие пенсионеры по старости (по возрасту) – 14 календарных дней;

- родители, жены, мужья военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней;

- работающие инвалиды – 60 календарных дней;

- работник, имеющий двух и более детей в возрасте до 14 лет; работник, имеющий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокая мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 14 лет, а также одинокий отец, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем» (ст.128 ТК РФ).

4.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной работы может быть предоставлен длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, согласно положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Государственного автономного нетипового образовательного учреждения Курганской области «Центр развития современных компетенций» дополнительного отпуска сроком до одного года.

4.19. Перенесение, продление, разделение и отзыв из отпуска производится по согласованию сторон «работник» и «Работодатель» в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

V. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда, разработанной в соответствии с:

- постановлением Правительства Курганской области от 10 сентября 2013г. №422 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и молодежной политики Курганской области» (в ред. Постановлений Правительства Курганской области от 11.08.2015 N 257, от 24.09.2018 N 312, от 24.04.2019 N 125, от 15.10.2020 N 313 с изм. от 11.05.2023 г.);

- постановлением Правительства Курганской области от 31 марта 2009 года №152 «Об утверждении Положения об оплате труда работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих государственных учреждений Курганской области, где введены новые (отраслевые) системы оплаты труда» (в ред. Постановлений Правительства Курганской области от 14.06.2011 N 268, от 14.08.2012 N 391, от 25.03.2013 N 107, от 12.11.2013 N 545, от 11.11.2014 N 420, от 09.12.2014 N 455, от 12.05.2015 N 137, от 12.12.2017 N 451, от 24.04.2019 N 125, от 06.05.2019 N 135, от 05.08.2021 N 225 с изм. от 21.08.2021 г.);

- в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАНОУ КО «Центр развития современных компетенций».

5.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников, занимающих должности (далее – работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с изменениями от 11 декабря 2008 года приказ № 718н.

Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 года № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел 1 «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (в ред. от 31.05.2011 г.) и назначенным в порядке исключения по рекомендации Аттестационной комиссии учреждения на соответствующие должности.

5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 10 числа следующего месяца (ст.136 ТК РФ).

5.4. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев.

5.5. В случаях задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

5.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5.7. Работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессии (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения почётного звания уполномоченным органом;
- при присуждении учёной степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

5.9. При прохождении курсов повышения квалификации за работником сохраняется средняя заработная плата.

5.10. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований.

5.11. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

5.12. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права об индексации заработной платы (ст. 134 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (не зависимо от вины работодателя) индексировать задержание суммы в размере 1/150 действующей это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (региональное отраслевое соглашение от 08.08.2023г.).

VI. Социально-трудовые гарантии и компенсации

6.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.2. Работодатель оказывает материальную помощь работникам за счет средств экономии фонда заработной платы, если таковая имеется:

- на оздоровление, лечение - в размере до 1 минимального размера оплаты труда;
- в связи с регистрацией брака впервые - в размере до 1 минимального размера оплаты труда;
- в связи с рождением первого ребенка - в размере до 1 минимальных размеров оплаты труда, второго и последующих детей - в размере до 2 минимальных размеров оплаты труда;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55 лет – женщинам, 50, 60 лет – мужчинам - в размере до 1 минимального размера оплаты труда;
- по достижению пенсионного возраста при выходе на пенсию - в размере до 1 минимального размера оплаты труда;
- в связи со смертью близких родственников - в размере до 1 минимального размера оплаты труда;
- в связи с порчей или утратой имущества, потери единственного жилья при возникновении чрезвычайных ситуаций (наводнение, пожар) - в размере до 1 минимального размера оплаты труда.

6.3. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

6.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением 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.

6.6. Работодатель сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учётом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника: - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам и по уходу за ребёнком; - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

6.7. По заявлению членов первичной профсоюзной организации учреждения ежемесячно перечисляются средства в объеме 1% от их заработной платы на организацию культурно-массовой, спортивной и иной деятельности:

- 65% от общей суммы – на счет первичной профсоюзной организации учреждения;

- 35 % от общей суммы – на счет Курганской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

6.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. После каждого дня сдачи крови и её компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов. При сдаче крови и её компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и представленные, в связи с этим дни отдыха.

6.9. По заявлению работника Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые дни для прохождения диспансеризации.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушением трудовой дисциплины является противоправное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его трудовых обязанностей.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей «Работодатель» имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за:

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- грубое неоднократное нарушение работником трудовых обязанностей;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения (в том числе и мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- совершения нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкое последствие (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу таких последствий.

7.3. Дисциплинарные взыскания применяются исполняющим обязанности директора государственного учреждения. Увольнение работников работодателем в случае сокращения численности или штата государственного учреждения, при несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания, производится с учетом мотивированного мнения «Профкома» в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

Дисциплинарное взыскание на директора учреждения налагается Департаментом образования и молодежной политики Курганской области.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменном виде, отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания и оформляется актом. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт» (ст.193 ТК РФ).

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников» (ст. 193 ТК РФ)

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности - позднее 2 лет со дня его совершения, за коррупционные правонарушения – позднее трёх лет со дня совершения проступка» (ст. 193 ТК РФ).

7.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.7. При применении взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.9. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.10. Директор до окончания года со дня применения дисциплинарного

взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или «Профкома».

7.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих правилах, к работнику не применяются.

7.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции по труду или в комиссии по трудовым спорам учреждения.

VIII. Охрана труда

8.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда и внедрять современные средства техники безопасности.

8.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий.

8.3. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда.

8.4. Руководители и специалисты организации проходят очередную проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года.

8.5. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и ежегодные (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

IX. Профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование работников

9.1. Работодатель определяет необходимость профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников.

9.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) «Профкома» определяет формы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников.

9.3. Работодатель обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года;
- в случае направления работника для профессионального обучения и дополнительного профессионального образования, сохранять за ним место работы

(должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы: суточные (100 руб., бюджетных средств на питание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), проезд к месту обучения и обратно, проживание (по согласованию и распоряжению директора Центра за счет внебюджетных средств);

- в случае командирования работника на территорию Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожскую и Херсонскую области, оплату расходов производить на основании Постановления Правительства РФ "Об отдельных вопросах, связанных с командированием на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области" от 28.10.2022 г. №1915;

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять профкому помещения с телефоном, услуги междугородной и международной связи, возможность пользования электронной и факсимильной связью, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, предоставлять право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня.

10.3.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.6. Привлекать представителей профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. С учётом мнения профкома производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в ГАНУО КО «Центр развития современных компетенций» (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

10.5. С учётом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ГАНУО КО «Центр развития современных компетенций» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося. (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.6. По согласованию с профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почётных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- порядок определения учебной нагрузки педагогических работников (статья 100 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 129, 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

10.7. С предварительного согласия профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами профкома (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами профкома, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена профкома, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.8. С предварительного согласия вышестоящей профсоюзной организации производится увольнение председателя (заместителя председателя) профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.9. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ) с согласия работодателя.

10.10. Члены профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.11. Члены профкома включаются в состав комиссий Департаментом образования и молодежной политики Курганской области по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, по оздоровлению, по стимулирующим выплатам.

10.12. Профком обязуется:

10.12.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.12.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.12.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.12.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.12.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.12.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.12.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счёт первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.12.10 Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.13. Работодатель обязуется:

- предоставлять «Профкому» для работы помещение с телефоном, услуги междугородной и международной связи, возможность пользования электронной и факсимильной связью.

- предоставлять «Профкому» право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за час до окончания рабочего дня.

- бесплатно перечислять на счет «Профкома» членские профсоюзные взносы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию «Профкомом» и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера.

Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить «Профкому».

10.14. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями споров в области коллективных прав и интересов.

10.15. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

10.16. Работодатель согласовывает с «Профкомом» все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

XI. Заключительные положения

11.1. Для разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом.

11.2. Контроль за выполнением коллективного договора выполняется сторонами не реже двух раз в год.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного нетипового образовательного учреждения Курганской области «Центр развития современных компетенций».

2. Положение об оплате труда работников Государственного автономного нетипового образовательного учреждения Курганской области «Центр развития современных компетенций».

3. Соглашение по охране труда работников.

4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Государственного автономного нетипового образовательного учреждения Курганской области «Центр развития современных компетенций» дополнительного отпуска сроком до одного года.

5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и иных категорий работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

(направляется в Главное управление по труду и занятости населения Курганской области)

Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Курганской области «Центр развития современных компетенций»
юридический адрес: 640000, г.Курган, ул. Томина, 51, 8(3522)42-82-75,
фактический адрес: 640008, г.Курган, ул. Техническая, 4, 8(3522)44-35-84

Зарегистрировано

07 2024 года

№ регистрации 24-25-12-028



1. Стороны, подписавшие коллективный договор:

1.1. Представитель работодателя

Садыкова Эльвира Галимовна, исполняющий обязанности директора

(Ф.И.О., должность)

1.2. Представитель работников

Павлова Эльвира Анваровна, методист

(Ф.И.О., должность)

2. Договор подписан "02" июля 2024 г.

3. Срок действия договора

с "02" июля 2024 г. по "01" июля 2027 г.

4. Отметки об изменениях и дополнениях к настоящему коллективному договору:
регистрационные листы изменений №№ _____

5. Возникшие конфликты по поводу заключения коллективного договора _____

6. Предпринятые меры и результаты урегулирования конфликта