


Государственное бюджетное общеобразовательное
учреждение Республики Дагестан
«Республиканский центр социально-
трудовой адаптации и профориентации
им. У.М. Муртузалиевой»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 2021 по 2023 г.г.

Представитель работодателя - Директор
А.А. Амирханов

М.П.
«03» 03 2021г.

Представитель работников - Председатель
профсоюзной организации Ахмедова А.А.

М.П.
«03» 03 2021г.

Уведомительная регистрация в центре
занятости г. Махачкала

Регистрационный номер 18

от «10» 03 2021г.

Руководитель Центра занятости


подпись Р. В. Амшаров
расшифровка подписи

г. Махачкала

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении Республики Дагестан «Республиканский центр социально-трудовой адаптации и профориентации им. У.М. Муртузалиевой» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами Договора являются:

Государственное бюджетное образовательное учреждение Республики Дагестан «Республиканский центр социально-трудовой адаптации и профориентации им. У.М. Муртузалиевой», именуемое в дальнейшем - «Работодатель», в лице директора Амирханова Амирхана Ахмедхановича, действующего на основании Устава и

работники в лице своего представителя - председателя профсоюзной организации Ахмедовой Аминат Абдурахмановны, именуемые в дальнейшем «Работники»

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ОПЛАТА РАБОТНИКОВ

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Осуществлять оплату труда Работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.

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

По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

2.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Дагестан.

2.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад (тарифную ставку), компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

2.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором.

2.6. В случае выплаты заработной платы в неденежной форме место и сроки такой выплаты определяются трудовым договором.

2.7. Работодателем устанавливаются стимулирующие выплаты, размер и условия предоставления которых определены в Положении об оплате труда от 03.03.2021г. (**Приложение №1**)

2.8. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.9. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

2.10. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.

2.12. Перечень, размеры и условия выплаты должностного оклада (тарифной ставки), стимулирующих и компенсационных выплат определяются Положением об оплате труда работников 03.03.2021г., разработанным совместно с профсоюзом и являющегося неотъемлемым Приложением настоящего Договора (**Приложение № 1**).

2.13. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;

- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Работодатель предоставляет профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

Для осуществления своих функций профкому в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляется доступ к нормативной документации, связанной с регулированием трудовых отношений, право участия на совещаниях администрации.

3.3. Председателю профкома за дополнительный объем работы может устанавливаться за счет бюджета учреждения доплата в размере до 50% от заработной платы.

4. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками своих должностных обязанностей. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня оказания образовательных и иных услуг отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

4.2.4. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно - квалификационному справочнику работ и профессий рабочих,

Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя 03.03.2021г. (Приложение 2).

5.2. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.4. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам с 12:00 до 12:30.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.5. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания обучающихся, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителей работников.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогического персонала.

5.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. № 466 «О Ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.8. Работникам, за исключением работников, указанных в п.п. 5.7., п.5.9., п.5.11., 5.12., могут быть предоставлены ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

5.9. Медицинскому персоналу, в частности, врачу (в том числе врачу, занимающему должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководителю

структурного подразделения – врачу-специалисту), среднему и младшему медицинскому персоналу (кроме медицинского статистика), медицинскому психологу предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней; врачу-диетологу, медицинской сестре диетической - 14 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 06 июня 2013г. №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

5.10. Работодатель имеет право по собственному усмотрению при наличии уважительных причин предоставлять Работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам продолжительностью до 3 рабочих дней, которым Работник может воспользоваться один раз в году полностью или частично в разные периоды. Дополнительный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам или его часть, не использованные в рамках одного года, не переносятся в следующий год.

5.11. Сторожакам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью до 3 календарных дней.

5.12. Операторам котельной, принимаемым на время отопительного сезона, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.1.4. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.1.5. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.6. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, - организацию проведения за счет собственных средств обязательных

предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

6.1.7. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.8. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.9. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.10. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.2. 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;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах.

7.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

7.2.1. Сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации с отрывом от производства.

7.2.2. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников.

7.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты в соответствии со статьей 178 Трудового кодекса РФ.

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. Контроль выполнения Договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

8.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением Договора.

8.4. Стороны обязуются образовать комиссию по трудовым спорам, согласно статье 384 Трудового Кодекса РФ и создать условия для ее работы, а также изготовить печать для комиссии за счет средств работодателя.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7 Настоящий коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

9.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

9.10. Договор составлен в двух экземплярах. Каждая сторона договора получает по одному его оригинальному экземпляру.

Перечень приложений к Договору:

1. Положение об оплате труда работников от 03.03.2021г.
2. Правила внутреннего трудового распорядка от 03.03.2021г.