

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования
Республики Мордовия
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников – «Педагог 13.ру»**

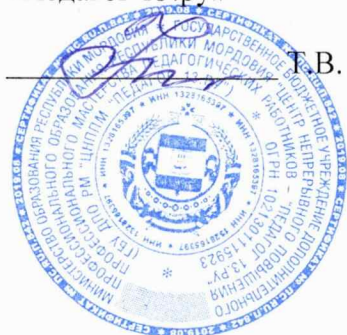
Коллективный договор

между администрацией (работодателем) и
трудовым коллективом (работниками)
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования Республики Мордовия
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников – «Педагог 13.ру»
на 2025-2028 гг.

Коллективный договор принят
на собрании трудового коллектива
05.09.2025 г.

От работодателя:

Ректор ГБУ ДПО РМ
«Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников –
«Педагог 13.ру»



Т.В. Самсонова

От работников:

Председатель профсоюзной организации
ГБУ ДПО РМ
«Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников
– «Педагог 13.ру»



С.В. Кутняк

Саранск 2025 г.

Раздел 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия и регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - Государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру» (именуемое далее «Центр») - в лице ректора Самсоновой Т.В. и работники Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру», именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета Кутняк С.В., именуемой далее «Профком».

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

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, способствующей развитию и эффективности ее работы, росту общественного престижа;

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

- повышения уровня жизни работников;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые относятся только к членам профсоюза и гарантируют их поддержку и социальную защищенность, предусмотренную Трудовым кодексом РФ.

1.5. Стороны осуществляют контроль за выполнением обязательств договора совместно и несут за него ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.6. Выступая равноправными и деловыми партнерами, Работодатель и Профсоюзный комитет признают своими обязательствами: сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание друг с другом.

Раздел 2

Права и обязанности сторон

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Обязанности работодателя:

принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РМ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом);

соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату работникам в сроки, установленные коллективным договором;

обеспечивать безопасность труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, наглядными пособиями, техническими средствами обучения, спортивным инвентарем, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за их выполнением;

рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Центром;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами.

2.3. Обязанности профсоюзного комитета:

представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза;

осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;

принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения работодателем обязательств, предусмотренных коллективным договором;

не менее 1 раза в год проводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора для трудового коллектива;

принимать участие в работе комиссий по подготовке учебного заведения к началу учебного года;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а так же с изменениями условий труда;

проводить переговоры, консультации с работодателем по повышению жизненного уровня работников организации;

постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

2.4. Обязанности работников:

добросовестно исполнять свои обязанности, возложенные трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Центра и других работников;

немедленно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества организации.

2.5. Права работодателя:

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Центра и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка организации.

2.6. Права профсоюзного комитета:

получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;

получать информацию от руководителя и иных должностных лиц Центра о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым Кодексом.

2.7. Права работников:

принимать участие в управлении Центром непосредственно или через свои представительные органы;

получать от работодателя информацию по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

обсуждать с работодателем вопросы о работе Центра, вносить предложения по ее совершенствованию.

Раздел 3 Трудовой договор

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

трудовые отношения при поступлении на работу в Центр оформляются заключением письменного трудового договора;

содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.2. При приеме на работу соблюдаются следующие условия:

заключение трудового договора в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя, получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя);

издание приказа (распоряжения) о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку (в трехдневный срок со дня фактического начала работы);

до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.3. Работники Центра имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности. С этой целью Центр осуществляет

планирование повышения квалификации работников на основе планов кафедр и иных структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения каждого работника о соответствующих формах стажировки, курсов повышения квалификации в соответствии с законодательством.

3.4. Центр обеспечивает участие представителя профкома при проведении аттестации сотрудников Центра на соответствие занимаемой должности.

3.5. Центр имеет право заключать гражданско-правовые договоры с работниками Центра на проведение научно-исследовательских работ и оказание платных дополнительных образовательных услуг (обучение по дополнительным образовательным программам, преподавание спецкурсов и циклов дисциплин и др.).

Раздел 4

Оплата труда

4.1. Оплата труда и материальное стимулирование труда работников производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4.2. Система оплаты труда работников Центра устанавливается в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру» и Положении о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру»

4.3. Система оплаты труда направлена на стимулирование работников в зависимости от достигнутых результатов, на максимальный учет специфики условий труда и квалификации научно-педагогических и иных категорий работников, экономическое стимулирование роста профессионализма, продуктивности и качества педагогического труда, развитие инновационной деятельности и творческой активности.

4.4. Система оплаты труда работников устанавливается с учетом:
единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.5. Система оплаты труда работников Центра включает в себя:

базовые оклады по соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, культуры,

искусства и кинематографии, печатных средств массовой информации, общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, а также общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных указом Главы Республики Мордовия;

- повышающие коэффициенты к базовым окладам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

4.6. Базовые оклады работников определяются по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ).

4.7. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета и средств, поступающих от приносящих доход видов деятельности. Ректор в пределах имеющихся средств на оплату труда работников определяет размеры повышающих коэффициентов, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

4.8. Работникам Центра могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетное звание;
- повышающий коэффициент за занятие должностей профессора и доцента;
- повышающий коэффициент за стаж непрерывной работы.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат и компенсационных выплат.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент.

4.9. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается на определенный период времени.

4.10. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается ректором с учетом мнения профсоюзного органа при наличии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.11. Заработная плата выплачивается работникам из числа профессорско-преподавательского состава за выполнение работы в пределах 36-часовой рабочей недели, с учетом выполнения преподавательской работы, научно-исследовательской, методической и иных видов деятельности, предусмотренных индивидуальным планом работы преподавателя.

Объем учебной нагрузки работника из числа профессорско-преподавательского состава не может превышать 800 часов в учебном году.

Заработная плата педагогическим работникам выплачивается за выполнение работы также в пределах 36-часовой рабочей недели.

Иным категориям работников заработная плата выплачивается за выполнение работы в пределах 40-часовой рабочей недели, если иная продолжительность рабочей недели не предусмотрена Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу (ставке) заработной платы работника в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам) работников.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.13. Выплаты стимулирующего характера направлены на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Конкретный размер стимулирующих выплат может быть установлен в процентном отношении к должностному окладу (ставке) или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств ректор вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату.

Стимулирующие выплаты могут уменьшаться или отменяться ректором по представлению руководителя структурного подразделения, согласованному с курирующим проректором, в зависимости от качества и эффективности труда работника.

4.14. Оплата труда ректора и проректоров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад ректора Центра определяется трудовым договором.

Должностные оклады проректоров Центра устанавливаются на 15-30% ниже должностного оклада ректора.

4.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели

производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также должности занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.16. В целях принятия объективного решения о порядке и размере выплат стимулирующего характера в Центре создается комиссия с участием представителей профсоюзной организации по распределению фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера работникам Центра, состав и полномочия которой определяются соответствующим положением.

4.17. При разработке и утверждении в Центре показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.18. Оплата труда за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника Центра, производится по договорам гражданско-правового характера

4.19. Заработная плата выплачивается 7 и 22 числа каждого месяца, что установлено коллективным договором, трудовым договором.

4.20. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4.21. Работодатель имеет право принимать меры к повышению уровня реальной заработной платы работников Центра с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

4.22. Начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику производится доплата до соответствующего уровня МРОТ.

4.23. В случаях, когда Положение об оплате труда работников Центра предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок

заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда может осуществляться:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, Почетными грамотами Российской Федерации и Республики Мордовия;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией;

при присуждении ученого звания доцента, профессора - с даты принятия решения о присвоении ученого звания.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.24. Система оплаты и стимулирования труда устанавливается с соблюдением процедуры учета мнения профкома Центра, а также исходя из:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения Центром равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.25. При возникновении экономии фонда заработной платы и получения дополнительных средств осуществляется премирование работников с учетом качества работы за данный период и отработанное время.

4.26. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены в Центре, в т.ч. настоящим коллективным договором.

4.27. Стороны обязуются:

совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда, предусмотренных в Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру»;

совершенствовать критерии оценки качества работы преподавательского состава и других категорий работников Центра для определения стимулирующих выплат, согласно Положению о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру».

В свою очередь, профком:

4.28. Организует общественный профсоюзный контроль, направленный на ликвидацию просроченной задолженности по оплате труда.

4.29. За несвоевременную выплату заработной платы может потребовать в соответствии со ст. 30 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечения работодателя к дисциплинарной ответственности.

Раздел 5

Вопросы занятости

5.1. Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством РФ занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

5.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также с сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с предварительным участием профкома.

5.3. В случае возникновения необходимости сокращения работников работодатель предпринимает следующие меры:

использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей и т.п.);

приостанавливает прием новых работников;

сокращает временных работников;

ограничивает круг совместителей;

предоставляет отпуска без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности с согласия работника;

переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

5.4. Преимущественное право на оставление на работе предоставляется: работникам с более высокой квалификацией и производительностью труда;

семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работнику, до пенсии которого осталось не более двух лет;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

5.5. Работодатель при сокращении не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.

5.6. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников, работодатель информирует об этом профком не менее чем за три месяца до начала проведения сокращения.

5.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов работодатель производит только с согласия профкома.

5.8. В состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, в обязательном порядке включается председатель профкома.

Раздел 6

Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Республики Мордовия «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников - «Педагог 13.ру».

6.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

6.3. Отдельным категориям работников, в зависимости от должности и (или) специальности, педагогическим работникам с учетом особенностей их труда, продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Постановлением Правительством РФ

6.4. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.

6.6. Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работника, по

письменному распоряжению работодателя и с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

6.7. Работа в выходной и праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый день отдыха.

6.8. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника.

6.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим законодательством.

6.10. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

6.11. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск.

6.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством РФ.

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

6.14. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

6.16. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по соответствующему приказу. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.18. Супругам, родителям и детям, работающим в Центре, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.19. Преимущественное право на предоставление отпусков в летний период имеют:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 14 лет.

6.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.21. Работникам может быть предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск, в связи с обстоятельствами семейного и личного характера:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу в начале учебного года – 3 дня;
- для проводов мужа, детей на службу в армию – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для ликвидации бытовой аварийной ситуации – 2 дня;
- работающим инвалидам – 3 дня;
- для участия в похоронах супруга, супруги, детей, родителей – 3 дня.

6.22. Женщинам, имеющим ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, мужчинам, являющимся единственным родителем ребенка (детей) в возрасте до 14 лет, может быть предоставлен один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в календарном месяце за исключением тех месяцев, в которых указанные работники находятся в отпуске.

6.23. По соглашению между работником и работодателем - работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Раздел 7

Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязан:

обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда;

обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового обслуживания работников;

обеспечить режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;

обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил, инструкций по охране труда;

информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;

обеспечивать работников средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами за счет средств работодателя;

обеспечивать необходимые меры по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;

проводить специальную оценку условий труда.

7.2. Исходя из результатов специальной оценки условий труда работодатель обязан:

предоставлять работникам установленные законодательством и коллективным договором льготы и компенсации;

указывать в трудовом договоре достоверные характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам с вредными или опасными условиями труда;

осуществлять обязательное социальное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а так же от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния охраны труда и соблюдения законодательства об охране труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний;

возмещать вред, причиненный работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

выплачивать потерпевшему (в случае гибели работника – гражданам, имеющим право на возмещение вреда) единовременное пособие и ежемесячное пособие, а также возмещать потерпевшему моральный вред в установленном законодательством порядке;

производить запись в трудовую книжку о наименовании профессии или должности в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником или тарифно-квалификационным справочником должностей работников (руководителей, специалистов, рабочих и служащих).

7.3. Работодатель несет ответственность за обеспечение работникам здоровых безопасных условий труда в установленном законодательством порядке.

7.4. Работники в соответствии с действующим законодательством о труде и охране труда обязаны:

работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации, бережно относиться к имуществу Центра;

соблюдать требования охраны труда;

правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и 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;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивают выборы уполномоченного профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.6. Профком и уполномоченный по охране труда:

постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах;

участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма;

контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников;

предъявляют работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.6. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетных началах создают комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в работе по соблюдению безопасности и созданию благоприятных условий труда.

Раздел 8

Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном Федеральными законами.

8.2. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством.

8.3. Работодатель обязуется:

вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;

создавать условия для организации культурно-массовой и оздоровительной работы.

8.4. Центр и Профком обязуются каждый из своих средств оказывать материальную помощь работникам (при наличии бюджетных средств):

в случае смерти близких родственников (родители, супруг, дети) при представлении свидетельства о смерти - в размере до 2 МРОТ;

перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше двух месяцев - в размере до трех МРОТ;

в связи с другими особыми обстоятельствами - по ходатайству профкома.

8.5. Работодатель обязуется:

а) своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда, а также с табелем учета их рабочего времени;

б) информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от хозяйственной деятельности Центра и др.);

в) согласовывать с профсоюзным комитетом вопросы награждения, премирования и материального поощрения работников Центра;

г) премировать работников за счет средств экономии фонда заработной платы к профессиональному празднику «День учителя» и к юбилейным датам (50, 55, 60 лет), ко «Дню защитника Отечества» - мужчин и «8 Марта» - женщин;

д) работникам, проработавшим в Центре не менее 5 лет и увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере среднемесячной заработной платы работника.

8.6. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

8.7. Профком обязуется:

обеспечивать контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;

осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный фонд;

содействовать внедрению персонифицированного учета работников в соответствии с Федеральными законами; устанавливать контроль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива;

контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.;

организовывать проведение культурно-массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей;

организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул);

обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями, добиваться дополнительных льгот для многодетных семей, одиноких матерей и т.д.;

оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза;

организовывать в коллективе чествование ветеранов войны и труда, поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

Раздел 9

Гарантии деятельности Профкома

9.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации.

9.2. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов работников.

9.3. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.4. Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборному профсоюзному органу, действующему в Центре, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации.

9.5. Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

9.6. Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

9.7. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнение коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты, лаборатории, классы, мастерские, другие места работы в Центре;

требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.,

проверять работу предприятия общественного питания.

9.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса:

председателя профсоюзного комитета или его представителя на совещаниях на уровне ректората;

представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве, комиссию по трудовым спорам и др.

9.9. Через средства информации профком информирует работников о деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и решение, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

9.10. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 4 профсоюзных собрания в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 7 дней).

9.11. Председатель профсоюзного комитета освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на время профсоюзной учебы для участия в качестве делегата конференций, созываемых профсоюзами, а так же для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро и т.д.).

9.12. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.

9.13. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от работы, представителям профсоюза в комиссиях Центра представляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей:

председателю профкома – 4 часа в неделю,

председателям комиссий – 2 часа в неделю.

9.14. Лица, по каким-либо причинам вышедшие из профсоюза или не состоявшие в профсоюзе, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы в ходе коллективных переговоров, заключения коллективного договора, внесения изменений и дополнений в коллективный

договор и контроля за его выполнением. В этих случаях работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 (одного) % по их письменному заявлению на имя работодателя в соответствии с п.4 ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», на условиях и в порядке, установленном коллективным договором.

Раздел 10

Заключительные положения

10.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

10.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в соответствующий орган по труду на регистрацию в 7-ми дневный срок со дня подписания.

10.3. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании.

10.4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников 2 раза в год. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

10.5. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положения договора.

10.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с трудовым законодательством.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнением коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

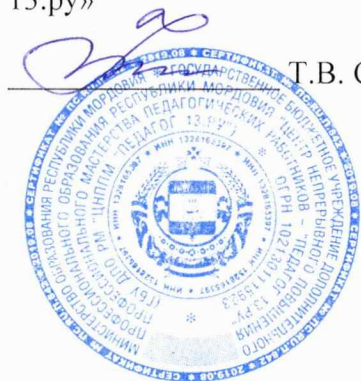
10.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Центра; при реорганизации Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

10.10. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым Кодексом для его заключения. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься с любой стороны по взаимному соглашению в течение всего срока действия договора.

10.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

От работодателя:

Ректор ГБУ ДПО РМ
«Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников – «Педагог
13.ру»



Т.В. Самсонова

От работников:

Председатель профсоюзной организации
ГБУ ДПО РМ
«Центр непрерывного повышения
профессионального мастерства
педагогических работников – «Педагог
13.ру»



С.В. Кутняк