

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
краевого государственного автономного общеобразовательного
учреждения «Краевой центр образования»

г. Хабаровск

«12» сентября 2017 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Краевом государственном автономном общеобразовательном учреждении «Краевой центр образования» (далее Центр) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее - ТК РФ) и Правила внутреннего трудового распорядка Центра.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работодатель – краевое государственное автономное общеобразовательное учреждение – «Краевой центр образования» в лице генерального директора Центра, являющегося представителем работодателя и работники Центра в лице их представителей.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Центра (в том числе - совместителей) и работника (работников) Центра, уполномоченных представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, избранных в соответствии с требованиями статьи 31 ТК РФ.

1.5. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников Центра в течение 5 дней после его подписания, а также до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

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

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора разрешаются сторонами.

1.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор с работниками Центра заключается на неопределенный срок.

2.2. При неудовлетворительном результате испытания, установленном работнику при приеме на работу, работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с таким работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим испытание.

2.3. Работодатель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.4. При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественно е право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью второй статьи 179 ТК РФ имеют:

2.4.1. работники, имеющие более длительный стаж работы в Центре;

2.4.2. работники, имеющие почетные звания, отмеченные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

2.4.3. работники, применяющие инновационные методы работы;

2.4.4. работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

2.4.5. работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

2.5. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных статьей 178 ТК РФ, производится также при прекращении трудового договора при избрании работника на должность.

2.6. Уведомление представителей трудового коллектива, производимое в соответствии с частью первой статьи 82 ТК РФ, должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата, в соответствии с требованиями части шестой статьи 136 ТК РФ, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке: за первую половину месяца до 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа следующего месяца.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и иными нормативно-правовыми актами.

3.3. Изменение оплаты труда производится:

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

3.3.2. при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

3.3.3. при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

3.3.4. при присвоении почетного звания – со дня его присвоения;

3.3.5. при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня принятия Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

3.3.6. при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

3.3.7. при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

3.4. Штатное расписание Центра формируется, с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп).

3.5. Оценка деятельности работников (с учетом критериев премирования) для начисления стимулирующих выплат (премий) к заработной плате осуществляется за период с 15 числа текущего месяца до 15 числа месяца, следующего за отчетным.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Работодатель, в соответствии с требованиями статьи 116 ТК РФ, предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день работникам, замещающим следующие должности:

4.1.1. бухгалтер, в количестве 10 дней;

4.1.2. водитель, в количестве 12 дней;

4.1.3. главный бухгалтер, в количестве 12 дней;

4.1.4. делопроизводитель, в количестве 5 дней;

4.1.5. директор комбината питания, в количестве 10 дней;

4.1.6. директор организационно-кадрового центра, в количестве 12 дней;

4.1.7. директор центра АХР, в количестве 12 дней;

4.1.8. директор центра безопасности, в количестве 5 дней;

4.1.9. заведующая библиотекой, в количестве 5 дней;

4.1.10. заведующий производством, в количестве 5 дней;

4.1.11. заведующий складом, в количестве 5 дней;

4.1.12. заместитель главного бухгалтера, в количестве 11 дней;

4.1.13. заместитель главного бухгалтера по финансово-экономической работе, в количестве 11 дней;

- 4.1.14. главный специалист по МТО, в количестве 10 дней;
- 4.1.15. инженер по охране труда (инженер), в количестве 5 дней;
- 4.1.16. инженер по эксплуатации (инженер), в количестве 5 дней;
- 4.1.17. инженер программист, в количестве 5 дней;
- 4.1.18. инженер-электроник, в количестве 5 дней;
- 4.1.19. инспектор по кадрам, в количестве 5 дней;
- 4.1.20. калькулятор, в количестве 5 дней;
- 4.1.21. рабочий по стирке и ремонту спецодежды (белья), в количестве 7 дней;
- 4.1.22. секретарь, в количестве 5 дней;
- 4.1.23. специалист по кадрам, в количестве 5 дней;
- 4.1.24. техник, в количестве 5 дней;
- 4.1.25. экономист по договорной и претензионной работе, в количестве 10 дней;
- 4.1.26. юрисконсульт, в количестве 5 дней.

4.2. Работодатель, в соответствии с требованиями статьи 116 ТК РФ, предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия труда, работникам, замещающим следующие должности:

- 4.2.1. врач по обслуживанию водителей, в количестве 12 дней;
- 4.2.2. врач-физиотерапевт, в количестве 12 дней;
- 4.2.3. медицинская сестра, в количестве 12 дней;
- 4.2.4. медицинская сестра диетическая, в количестве 12 дней;
- 4.2.5. медицинская сестра по физиотерапии, в количестве 12 дней;
- 4.2.6. повар, в количестве 7 дней;
- 4.2.7. шеф повар, в количестве 7 дней.

4.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, работникам предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- 4.3.1. в связи с переездом на новое место жительства, в количестве 2 дней;
- 4.3.2. для проводов детей работника в армию, в количестве 1 дня;
- 4.3.3. в связи с регистрацией брака детей работника, в количестве 2 дней;
- 4.3.4. 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 сторон.

4.4. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери работодатель обязан предоставить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней.

5. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, предоставляются

гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, только в случае заключения работником с работодателем ученического договора.

5.2. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений, соблюдаются следующие условия:

5.2.1. Оплата труда педагогических и руководящих работников Центра, установленная по разряду ЕТС в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с момента принятия решения аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

5.2.2. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда может сохраняться не более чем на один учебный год после:

5.2.2.1. окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

5.2.2.2. отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до трех лет;

5.2.2.3. окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

5.2.2.4. окончания длительного отпуска до 1 года;

5.2.2.5. возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата.

5.3. Сотруднику, заключившему трудовой договор с Центром и имеющему ребенка дошкольного возраста, гарантируется зачисление ребенка в детский сад Центра, при наличии свободных мест в детском саду. Работодатель гарантирует сохранение места за ребенком сотрудника при наличии трудовых отношений с Работником продолжительностью не менее 2 лет.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.2. Работодатель организует проверку знаний работников Центра по охране труда на начало учебного года.

6.3. Работодатель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.4. Работодатель оказывает содействие техническим инспекторам труда работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре.

6.5. Работодатель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.6. Работодатель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.7. Работодатель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

6.8. Работодатель способствует и создает условия здорового образа жизни через бесплатное посещение один раз в неделю спортивного зала Центра.

7. Заключительные положения

7.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

8. Реквизиты сторон

Работодатель:


Краевое государственное автономное
общеобразовательное учреждение
«Краевой центр образования»

Адрес фактический и юридический:
680023, г. Хабаровск,
ул. Морозова П.Л., 92Б

Работники, в лице представителя:

Сухова Оксана Владимировна

Генеральный директор
 Э.В. Шамонова



(подпись)



Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер

№ 307
от "16" "11" 2017 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников - 1

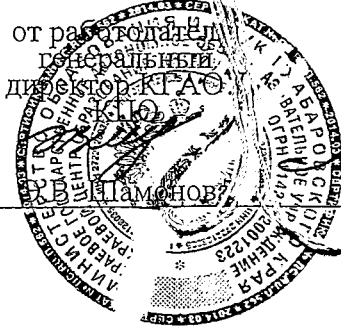
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
крайнего государственного автономного
образовательного учреждения
«Курский центр образования»

Пропито, пронумеровано и скреплено
пятью (шесть) листов.

«12» сентября 2017 г.

от работодателя
генеральный
директор КЦО

представитель
работников



И.А. Шамонов

О.В. Сухова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
краевого государственного автономного общеобразовательного
учреждения «Краевой центр образования»

г. Хабаровск

«21» ноября 2017 г.

Настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору краевого государственного автономного общеобразовательного учреждения «Краевой центр образования», заключенному «12» сентября 2017 г. (далее – коллективный договор), заключено между работодателем и работниками, является правовым актом и неотъемлемой частью коллективного договора.

Для соответствия положений коллективного договора действующему трудовому законодательству работодатель и работники пришли к соглашению:

Внести в коллективный договор следующие изменения:

1. В пункте 2.3 слова: «если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленном по условиям трудового договора» исключить.

2. В пункте 2.4.4 слова: «профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации» заменить словами: «подготовка (профессиональное образование и профессиональное обучение), дополнительное профессиональное образование».

3. Пункт 3.1 изложить в следующей редакции: «Заработная плата, в соответствии с требованиями части шестой статьи 136 ТК РФ, выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, окончательный расчет 5 числа следующего месяца».

4. Пункт 5.1 изложить в следующей редакции: «Работникам, получающим второе образование соответствующего уровня в рамках подготовки или дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, только в случае заключения работником с работодателем ученического договора».

Работодатель:

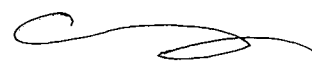
Работники, в лице представителя:

Краевое государственное автономное
общеобразовательное учреждение
«Краевой центр образования»
680023, г. Хабаровск,
ул. Морозова П.Л., 92Б

Сухова Оксана Владимировна

генеральный директор

Э.В. Шамонова



(подпись)



В соответствии с условиями коллективного договора, заключенного между предприятием и представителями работников, выявлено нарушение условий договора, ухудшающих положение работников.

В частности, выявлено нарушение условий договора, касающегося заработной платы, отпускных и других социальных гарантий.

В связи с этим выданы предостерегающие предписания руководству предприятия, в которых содержится требование устранить нарушения и обеспечить выполнение условий коллективного договора.

В случае неисполнения предписаний будет выдано обязательное предписание, влекущее за собой применение административных санкций.

Комитет по труду и занятости населения
Правительства Хабаровского края

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Регистрационный номер
№ 3104
от "07" 12 2011 г.

Выявлено условий коллективного договора,
соглашения, ухудшающих положение работников.

