



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение
дополнительного образования
«Федеральный детский эколого-
биологический центр»
(ФГБОУ ДО ФДЭБЦ)

107014, г. Москва, Ростокинский проезд, д. 3.
тел.603 30 15 (факс)
№ 1 от «01» 10 2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Федеральный детский эколого-биологический центр»
(ФГБОУ ДО ФДЭБЦ)
на 2018-2021 годы

Принято на общем собрании
трудового коллектива
Протокол № 1 от 01 октября 2018 года

Договаривающиеся стороны

От работодателя:

От имени работников:

И.о. директора ФГБОУ до ФДЭБЦ

Работники учреждения в лице представителя трудового коллектива ФГБОУ ДО ФДЭБЦ

2018 Г.

«01» 10 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и социальной защиты населения г. Москвы.

Регистрационный № от « » 2018 г.



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования
ФЕДЕРАЛЬНЫЙ ДЕТСКИЙ ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
(ФГБОУ ДО ФДЭБЦ)

107014, г. Москва, Ростокинский пр., 3

тел (495) 603 30 15

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Федеральный детский эколого-биологический центр» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, их профессиональных интересов, создания благоприятных условий деятельности Центра. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Центра, а также взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке руководителя Центра, В.Е. Менникова, именуемый далее «Работодатель»;
- работники, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя трудового коллектива работников, Н.И. Агапкиной, начальником отдела программно-методического обеспечения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Центра.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с его руководителем.

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

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

1.9. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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 коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в установленном порядке.

1.14. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. При принятии локальных нормативных актов Центра, содержащих нормы трудового права, работодатель согласовывает их с представителем трудового коллектива.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым

законодательством, а также отраслевым тарифным, региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о принятии на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим продолжительности рабочего времени, гарантии и компенсации, условия оплаты труда и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. При заключении Трудового договора соглашением сторон (Работодатель – Работник) может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, а также для определения работником, что предложенная ему работа является для него подходящей. В период испытания на работника Центра распространяется трудовое законодательство, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права и настоящий коллективный договор. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Центра, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения представителя трудового коллектива и без выплаты выходного пособия. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник

придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня. Возможно продление испытательного срока в случаях, если новый сотрудник на протяжении испытательного срока болел или отсутствовал на работе по другой уважительной причине, тогда срок испытания продлевается на число пропущенных по этим причинам рабочих дней. Испытательный срок не устанавливается в соответствии с ч. 3 ст. 70 ТК РФ отдельным категориям трудоустраивающихся лиц. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц (специалистов), в профессиональных качествах которых нуждается Центр, и эти лица приглашены в Центр для трудоустройства работодателем.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда работников Центра. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре.

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель:

3.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки кадров для нужд Центра.

3.2. С учетом мнения представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра.

3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

3.5. Предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные вышеуказанными статьями, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки и переподготовки по вторым профессиям, в случае необходимости для нужд Центра.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление 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.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 82 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Центре свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные ведомственными и государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших и ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности штата.

4.4.4. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защиты их прав.

4.4.5. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие оплачивается, по сравнению с установленным законодательством Российской Федерации, в повышенном размере – 100 % минимального размера оплаты труда (размер МРОТ, установленный Правительством Российской Федерации на дату события).

4.4.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем был предусмотрен трудовым договором с ним.

4.4.7. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на замещающую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.8. Увольнение работников Центра по сокращению штата, численности работодатель применяет только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в Центре и через Центр занятости.

4.4.9. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, профильного направления. Работодатель сохраняет за обучающимся работником размер средней заработной платы в период сессии.

4.4.10. Работник не может самостоятельно использовать дополнительные дни отдыха, а также самовольно уходить в отпуск (основной, дополнительный, исключение – график отпусков) без письменного уведомления работодателя.

4.4.11. Работник (или его представитель) обязан извещать работодателя о наличии у него листа нетрудоспособности, а в день выхода на работу предоставлять его работодателю.

5. Рабочее время

5.1. Режим работы Центра, режим работы сотрудников утверждены Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников – 36 часов в неделю. В Центре применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.3. Работодателем устанавливается 8-ми часовой рабочий день, предусматривающий:

Понедельник – четверг:

Начало рабочего дня – 09 часов 00 минут МСК.

Окончание рабочего дня – 18 часов 00 минут МСК.

Пятница:

Начало рабочего дня – 09 часов 00 минут МСК.

Окончание рабочего дня – 16 часов 45 минут МСК.

Перерыв для отдыха и питания установлен в период с 13 часов 00 минут МСК до 13 часов 45 минут МСК, продолжительностью 45 минут, не включаемый в рабочее время.

Перерывы для подготовки, обслуживания и уборки рабочих мест – 10 минут через каждые два часа работы.

5.4. Работодателем для педагогических работников устанавливается следующий режим работы:

Понедельник – четверг:

Начало рабочего дня – 10 часов 00 минут МСК.

Окончание рабочего дня – 18 часов 00 минут МСК.

Пятница:

Начало рабочего дня – 9 часов 00 минут МСК.

Окончание рабочего дня – 16 часов 45 минут МСК.

Перерыв для отдыха и питания установлен в период с 13 часов 00 минут МСК до 13 часов 30 минут МСК, продолжительностью 45 минут, не включаемый в рабочее время.

Перерывы для подготовки, обслуживания и уборки рабочих мест – 10 минут через каждые два часа работы.

5.5. По соглашению между работником и работодателем могут быть установлены: неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, а также работа в дистанционном режиме и по удаленному доступу, как при приеме на работу, так и в последствии.

5.6. Работодатель гарантирует установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели по просьбе работника, беременным женщинам, одному из родителей (опекун, попечитель), воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.7. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников Центра каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

5.8. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Для сотрудников, работающих в Центре на 0,75 ставки, устанавливается 30-ти часовая рабочая неделя (при норме работы 40 часов в неделю) и 27-ми часовая рабочая неделя для педагогических сотрудников (при норме работы 36 часов в неделю). График работы таких сотрудников устанавливается исходя из должностных обязанностей, общего графика работы Центра, а также по согласованию между сотрудником и директором учреждения.

При работе таких сотрудников более 4х часов в день им устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который не

включается в рабочее время.

Перерывы для подготовки, обслуживания и уборки рабочих мест – 10 минут через каждые два часа работы.

5.10. Для сотрудников, работающих в Центре на 0,5 ставки, устанавливается 20-ти часовая рабочая неделя (при норме работы 40 часов в неделю) и 18-ти часовая рабочая неделя для педагогических сотрудников (при норме работы 36 часов в неделю). График работы таких сотрудников устанавливается исходя из должностных обязанностей, общего графика работы Центра, а также по согласованию между сотрудником и директором учреждения.

При работе таких сотрудников более 4х часов в день им устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, не включаемый в рабочее время.

Перерывы для подготовки, обслуживания и уборки рабочих мест – 10 минут через каждые два часа работы.

6. Время отдыха

6.1. Общими выходными днями работников Центра являются суббота и воскресенье.

6.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

6.3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни сотрудникам предоставляются дополнительные дни отдыха. Работники, имеющие дополнительные дни отдыха за ранее отработанное время, обязаны использовать их в течение календарного месяца, предварительно уведомив работодателя в письменной форме.

6.4. Ежегодно работникам Центра предоставляются отпуска, продолжительностью 28 календарных дней, а педагогическим работникам и работникам, должности которых отнесены Постановлением Правительства РФ от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к разделу II «Должности руководителей образовательных организаций» – 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодные отпуска предоставляются всем работникам, которые работают в Центре по трудовому договору, в том числе и совместителями (ст. 287 ТК РФ).

6.5. При указании в графике отпусков точной даты в дальнейшем не требуется заявления работника на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска, так как отпуск будет предоставлен строго по графику путем издания приказа.

6.6. В обязательном порядке писать заявление о предоставлении отпуска работник должен в следующих случаях:

- по взаимному согласованию сторон, если время отпуска, указанное в графике отпусков, переносится;
- временной нетрудоспособности работника;
- новый работник пришел в Центр уже после утверждения графика отпусков.

6.7. Директор Центра вправе предоставить работнику отпуск авансом в любое время. Обязанность предоставить отпуск возникает, только если у работника есть необходимый стаж, дающий право на отпуск (ст. 121 ТК РФ).

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника Центра по истечении шести месяцев его непрерывной работы.

6.9. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется согласно ст. 122 ТК РФ.

6.10. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в Центре.

6.11. 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 трудового договора (ст. 128 ТК РФ).

6.12. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации (ст. 128 ТК РФ), в связи:

- со свадьбой самого работника – до 5 дней;
- со свадьбой детей работника – до 5 дней;
- со смертью родственников и близких работника – до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 дней.

6.13. Работодатель, по соглашению с представителем трудового коллектива, предоставляет работнику дополнительные виды отпуска с сохранением среднего заработка, в связи:

- со свадьбой самого работника – 5 дней;
- со свадьбой детей работника – 3 дня;
- со смертью близких родственников – до 3 дней, без учета времени в пути;
- с рождением ребенка (отцу) – 2 дня;
- с юбилейной датой (50 лет – всем работникам, 55 лет – женщины, 60 лет – мужчины) – 1 день.

Компенсация при увольнении за неиспользованный дополнительный отпуск, предусмотренный данным пунктом, не выплачивается.

6.14. По соглашению сторон трудового договора ежегодный отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.15. Преимущественное право на предоставление оплачиваемого отпуска в летнее время или любое удобное время года имеют работники, сочетающие работу с обучением по своей специальности.

6.16. Отзыв работника из отпуска работодателем допускается только с его согласия в письменной форме. Неиспользованные, в связи с этим дни отпуска должны быть предоставлены работнику по его выбору в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединены к отпуску за следующий рабочий год.

7. Оплата труда

7.1. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов (тарифных ставок), в соответствии со штатным расписанием утвержденным работодателем. Основанием для выплат стимулирующего, компенсационного характера является Положение об оплате труда работников Центра.

7.2. Заработная плата каждого работника Центра зависит от занимаемой должности, а также сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

7.3. Минимальный размер оплаты труда в Центре устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда». На основании ст. 133 ТК РФ, с 1 января 2018 г. «Московским трехсторонним соглашением на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей», Постановлениями Правительства Москвы от 12 сентября 2017 г. № 663-ПП, от 5 декабря 2017 г. № 952-ПП, от 13 марта 2018 г. № 176-ПП, от 5 июня 2018 г. № 526-ПП установлен и сохраняется размер минимальной заработной платы (далее по тексту МРОТ) по г. Москве для трудоспособного населения в сумме 18742 (восемнадцать тысяч семьсот сорок два) рубля в месяц.

7.4. Работодатель вправе устанавливать отдельным работникам надбавки стимулирующего характера к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра.

7.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема выполняемых работ производятся доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

7.6. Работникам, систематически работающим в ночные смены, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Ночной считается смена,

если не менее 50 % ее продолжительности приходится на ночное время (с 22 часов 00 минут МСК до 06 часов 00 минут МСК).

За каждый час работы в ночную смену размер доплаты составляет 50 % должностного оклада, рассчитанного за один час работы (ст. 154 ТК РФ).

7.7. Заработная плата выплачивается работодателем два раза в месяц: 20 числа каждого месяца за первую половину месяца (аванс) и 5 числа месяца, следующего за расчетным, сумма заработной платы за вторую половину.

7.8. Заработная плата выплачивается работодателем путем перечисления денежных средств на лицевые счета работников, открытые в учреждении банка.

7.9. Работодатель устанавливает выплату заработной платы на банковские карты с согласия работника, в целях оперативной выплаты заработной платы работникам, а также снижения затрат на получение и перевозку денежной наличности. Банковская карта оформляется работникам за счет средств работодателя на основании договора о выдаче и обслуживании банковских карт для работников Центра. Договор банковского счета заключается работодателем в интересах работника.

7.10. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и иных выплат, причитающихся работнику, несут ответственность, предусмотренную ст. 236 ТК РФ и иными федеральными законами.

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы, на срок более 15 дней, против установленных настоящим Договором, работник имеет право, известив в письменной форме работодателя, приостановить работу до выплаты задержанной суммы, с оплатой за эти дни, как за простой по вине работодателя, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

7.12. При направлении работодателем в служебную командировку работника ему гарантируется сохранение места работы (должности), и полного заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы на проезд, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.13. Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда может осуществлять выплаты социального характера в виде единовременной материальной помощи в размере не менее 3000 (три тысячи) рублей и не более двух должностных окладов в случаях:

- тяжелого материального положения работника;
- смерти супруга (супруги), родителей, детей;
- ко дню рождения работника.

7.14. Работодатель при наличии финансовых средств может установить выплату компенсации проезда работника от места жительства до работы и обратно, а также расхода работника на мобильную связь. Размер

компенсации рассчитывается индивидуально и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору работника.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

8.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, работодатель оказывает материальную помощь на приобретение медикаментов и оплату дополнительных медицинских услуг, рекомендованных медицинским учреждением. Затраты подтверждаются копией документов, по которым были осуществлены финансовые расходы. Размер материальной помощи не может превысить МРОТ, установленный на дату обращения.

9. Обеспечение прав и гарантий деятельности представителя трудового коллектива

9.1. Работодатель и представитель рабочего коллектива работников Центра строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.2. Представитель рабочего коллектива представляет и защищает права и интересы работников Центра по вопросам индивидуальных, трудовых и связанных с трудом отношений.

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности рабочего коллектива и его представителя, работодатель гарантирует:

- соблюдать права представителя рабочего коллектива, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителю рабочего коллектива посещать рабочие места, на которых работают работники;
- представлять представителю рабочего коллектива по его запросу письменную информацию, необходимую для коллективных переговоров;
- безвозмездно предоставлять представителю рабочего коллектива помещение, как для работы, так и для проведения собраний, хранения документов, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Центра месте;
- предоставлять представителю рабочего коллектива в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства и услуги связи;

- совместно с представителем рабочего коллектива расследовать все несчастные случаи, произошедшие в Центре в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и законодательством.

9.4. Представитель рабочего коллектива Центра:

- содействует эффективной работе Центра;
- содействует укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками Центра Правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- принимает исчерпывающие меры по разрешению коллективных трудовых споров;
- не выступает инициатором акций протеста и крайней меры – забастовок по вопросам, включенных в настоящий коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего периода. Срок действия коллективного договора не может превышать трех лет (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

10.3. Коллективный договор продолжает или прекращает действовать при наступлении некоторых обстоятельств, которые определены трудовым законодательством (ч. 4, 5, 6, 7, 8 ст. 43 ТК РФ).

10.4. Порядок подписания коллективного договора сторонами:

- от работодателя коллективный договор подписывает уполномоченный в установленном порядке руководитель Центра;
- от имени работников коллективный договор подписывает представитель рабочего коллектива Центра.

10.5. При структурной перестройке в Центре, в целях необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными и иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.7. 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.

10.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех рабочих дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом оформлен на бумажном носителе.

10.9. Представитель рабочего коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на настоящем коллективном договоре.

10.10. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.11. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.12. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство просвещения Российской Федерации в течение семи дней со дня подписания.

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