

УТВЕРЖДАЮ:

Директор Ассоциации ДПО
«МЦПК машиностроения»



С.В. Карымов

УТВЕРЖДАЮ:

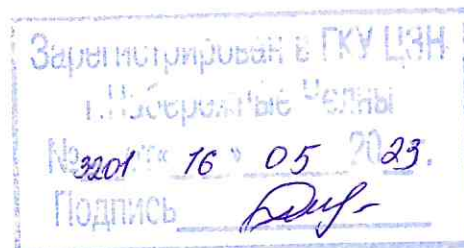
Председатель общего собрания
трудового коллектива Ассоциации
ДПО «МЦПК машиностроения»

И.В. Киреева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения»

Коллективный договор
Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения»
введен в действие
с 16 мая 2023 года.



г. Набережные Челны
2023 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны, цели и статус коллективного договора

1.1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между работниками Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения» (далее - Работники), интересы которых представляет Представительный орган работников Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения» (далее - Представительный орган работников) в лице председателя Представительного органа работников Киреевой Ирины Владимировны, и Работодателем – Ассоциацией ДПО «МЦПК машиностроения» (далее – Ассоциация) в лице директора Карымова Сергея Владимировича (далее - Стороны).

1.1.2. Коллективный договор разработан и заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан.

1.1.3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Ассоциации, и заключается между Работодателем и Работниками, в котором каждая из Сторон знает и признает полномочия представителей другой Стороны и на этом основании принимает на себя определенные обязательства.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Договора.

1.1.4. Стороны достигли соглашения и подписали настоящий Коллективный договор с целью согласования важнейших условий и положений, обеспечивающих взаимные интересы Работников и Ассоциации.

Успешная работа Ассоциации объявляется настоящим Договором взаимным интересом, при котором обе Стороны выражают стремление сохранять, обеспечивать и развивать производственные, экономические и трудовые отношения.

1.1.5. Стороны уведомлены о том, что в ходе переговоров каждая из Сторон имела право и возможность выставлять свои требования и предложения, не противоречащие законодательству РФ и РТ.

1.2. Предмет Коллективного договора

1.2.1. Предметом Договора является установление взаимных обязательств Сторон по реализации положений о занятости и развитии персонала, условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах, определенных настоящим Договором.

1.2.2. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные законодательством Российской Федерации, предоставляются Работникам независимо от результатов хозяйственной деятельности Ассоциации.

Гарантии и льготы, предусмотренные сверх законодательства Российской Федерации, предоставляются в соответствии с Договором и финансируются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Ассоциации.

1.3. Действие Коллективного договора

1.3.1. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с 16 мая 2023 года.

1.3.2. Изменения и дополнения в Договор в период срока его действия вносятся исключительно на основании решения (протокола) постоянно действующей колдоговорной комиссии Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения».

Изменения и дополнения в Договор регистрируются в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

1.3.3. В период действия Договора разъяснение отдельных его пунктов осуществляется исключительно постоянно действующей колдоговорной комиссией. Одностороннее расторжение Договора, а также его разъяснение, Сторонами не допускается.

1.3.4. На основании решения (протокола) постоянно действующей колдоговорной комиссии срок действия коллективного договора может быть продлен в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Соглашение о продлении срока действия коллективного договора составляется в 3-х экземплярах: по одному для Сторон и в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации), подписывается Сторонами и является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.3.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях:

- организационных и структурных изменений Ассоциации в целом;
- изменения наименования Ассоциации;
- расторжения трудового договора с представителями Сторон, подписавшими настоящий Договор;
- реорганизации Ассоциации (на период реорганизации);
- смены формы собственности (в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности).

1.3.6. С введением в действие настоящего Договора утрачивает силу Коллективный договор 2017-2019 гг.

1.3.7. Коллективный договор распространяется на всех Работников Ассоциации.

1.3.8. Социальные гарантии и льготы, предусмотренные коллективным договором и локальными нормативными актами, предоставляются в пределах сумм, предусмотренных бюджетом Ассоциации.

1.4. Экземпляры, копии Договора и его хранение

1.4.1. Подлинный текст Договора составлен в трех экземплярах и хранится у специалиста по персоналу Ассоциации, Председателя Представительного органа работников, в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» (по месту уведомительной регистрации).

1.4.2. Копии договора выдаются на все подразделения Ассоциации.

1.5. Контроль за выполнением Договора

1.5.1. Контроль за выполнением условий Договора осуществляют директор Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения» и председатель Представительного органа работников.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ДОГОВАРИВАЮЩИХСЯ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Общие обязательства Сторон

2.1.1. Стороны согласились с тем, что устойчивая экономическая деятельность Ассоциации, его возможность обеспечивать занятость персонала, поддерживать социальные программы зависит от способности Ассоциации конкурировать на рынке образовательных услуг.

2.1.2. Стороны договорились при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей действовать в интересах Ассоциации, осуществлять свои права и обязанности в отношении Ассоциации добросовестно и разумно.

Стороны берут на себя обязательства:

2.1.3. Обеспечивать оказание образовательных услуг в соответствии с утвержденным финансовым планом.

2.1.4. Не разглашать ставшую известной конфиденциальную информацию о деятельности Ассоциации.

2.2. Обязательства Работодателя

2.2.1. Соблюдать законодательство о труде и иные нормативные правовые акты РФ и РТ, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Ассоциации, соглашения, условия настоящего Договора и трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечивать необходимый уровень управления образовательной и финансово - хозяйственной деятельностью, позволяющий добиваться эффективной работы Ассоциации.

2.2.3. Обеспечивать соблюдение прав и интересов Работников в трудовой деятельности, в сфере социальных гарантий и льгот, установленных законодательством и настоящим Договором.

2.2.4. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.5. Обеспечивать пожарную, промышленную и экологическую безопасность Ассоциации.

2.2.6. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.2.7. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.2.8. Обеспечивать сохранность имущества Ассоциации и создавать условия для сохранности личного имущества Работников в Ассоциации.

2.2.9. Утверждать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ после согласования с Представительным органом работников).

2.2.10. Создавать условия Представительному органу работников для совместного с Работодателем рассмотрения следующих вопросов:

- формирования «Затрат на предоставление персоналу Ассоциации социальных льгот, услуг и гарантий в соответствии с обязательствами коллективного договора Ассоциации (далее - Затраты на соцобеспечение);

- финансово-экономическое состояние Ассоциации в целом;

- работа Ассоциации, внесение предложений по ее совершенствованию.

2.2.11. Предоставлять Представительному органу работников информацию (включая возможность согласованного доступа к электронным формам передачи информации) по вопросам, связанным с трудом и социально-экономическим развитием Ассоциации:

- о важнейших организационных изменениях (реорганизации или ликвидации) Ассоциации в части, затрагивающей экономические и социально-трудовые интересы большинства Работников Ассоциации;

- о ежегодных и ежемесячных планах оказания образовательных услуг и их выполнении;

- об условиях и оплате труда персонала, о текущем финансовом состоянии, перспективных планах развития Ассоциации.

2.2.12. По запросу Представительного органа работников, но не чаще одного раза в квартал информировать Представительный орган работников о текущей деятельности и планах работы, используя статистические данные за прошедший период.

2.3. Обязательства Работников

Работники обязуются:

2.3.1. Соблюдать трудовую и исполнительскую дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Ассоциации, трудовым договором, требованиями должностных и функциональных обязанностей, локальными нормативными актами, инструкциями по охране труда.

2.3.2. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

2.3.3. Соблюдать требования пожарной и промышленной безопасности, требования охраны окружающей среды.

2.3.4. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Ассоциации, его имуществу, финансам.

2.3.5. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному

руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3.6. При выполнении условий данного Договора стремиться к сохранению социального мира, отказаться от забастовок в период действия Договора.

2.3.7. Соблюдать установленные Ассоциацией требования по обеспечению экономической безопасности и защите конфиденциальной информации.

2.4. Обязательства Представительного органа работников

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Трудового законодательства, за выполнением условий настоящего Договора, в том числе:

- контроль за правильностью применения утвержденных (в установленном порядке) систем оплаты и стимулирования труда;
- контроль за реальным обеспечением Работников социальными гарантиями и льготами.

2.4.2. Способствовать устойчивой деятельности подразделений Ассоциации, необходимой для обеспечения роста доходов Работников, увеличения объема финансирования предоставляемых социальных услуг, гарантий и льгот.

2.4.3. Контролировать обоснованность предъявленных Работниками документов на получение социальных льгот, гарантий, услуг с использованием средств бюджета Ассоциации.

2.4.4. Призывать Работников к соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

Обеспечивать создание обстановки нетерпимости к нарушителям трудовой и исполнительской дисциплины. Применять по отношению к нарушителям трудовой, исполнительской дисциплины меры общественного порицания.

2.4.5. Организовывать культурно-массовые и спортивно-оздоровительные мероприятия.

2.4.6. Способствовать росту квалификации Работников.

2.4.7. Добиваться улучшения условий труда Работников и обеспечения безопасности на рабочих местах.

2.4.8. При выполнении условий данного Договора поддерживать стабильность социально-трудовых отношений в подразделениях Ассоциации на весь период действия Договора. Отказаться от организации и проведения забастовок.

2.4.9. Выполнять установленную законодательством процедуру разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров между Работником (коллективом Работников) и Работодателем.

2.5. Дисциплина труда

2.5.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами.

2.5.2. Вместе с применением дисциплинарного взыскания к Работнику могут быть применены и меры материального воздействия (выплата премии в меньшем размере, снятие установленных надбавок и ограничение иных социальных льгот, предусмотренных Договором и локальными нормативными актами сверх установленных законодательством).

2.5.3. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания.

2.5.4. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или Председателя Представительного органа работников.

2.5.5. Работники, имеющие не снятое дисциплинарное взыскание, а также признанные виновными в совершении административных правонарушений и уголовных преступлений за хищения собственности Ассоциации, лишаются, по согласованию с Представительным органом работников, социальных льгот, гарантий, предусмотренных Договором и иными локальными нормативными актами Ассоциации сверх установленных законодательством.

2.5.6. Работники, совершившие хищения товарно-материальных ценностей, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, реализующие или распивающие спиртные напитки на рабочем месте, подлежат увольнению из Ассоциации.

III. ТАРИФНОЕ СОГЛАШЕНИЕ АССОЦИАЦИИ

3.1. Общие положения

3.1.1. Тарифное соглашение (далее по тексту – Соглашение) является разделом коллективного договора Ассоциации. Соглашение определяет условия и порядок организации и оплаты труда персонала Ассоциации.

3.1.2. Соглашение предусматривает следующие основные принципы:

3.1.2.1. Централизованное установление:

– единой тарифной системы,

– порядка и условий начисления компенсационных и стимулирующих выплат.

3.1.2.2. Обязательность для подразделений применения локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, утвержденных и действующих в Ассоциации.

3.1.2.3. Контроль за использованием нормативного фонда заработной платы (далее – ФЗП) и правильностью применения тарифных ставок, окладов, систем оплаты труда.

3.2. Рабочее время и время отдыха

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Ассоциации не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

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

г) для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

д) для педагогических работников Ассоциации – не более 36 часов в неделю.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в п.п. «г» абзаца 2 настоящего пункта, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с оплатой за фактически отработанное время, по тарифу 36-часовой рабочей недели, и выплатой компенсации в размере 26 руб. за каждый час работы свыше 36 часов в неделю.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

– при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

– при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены), установленной абзацем 4 настоящего пункта для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения установленной предельной еженедельной продолжительности

рабочего времени, установленной в соответствии с абзацами 2, 3 настоящего пункта:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

3.2.2. Режимы работы и графики сменности разрабатываются и утверждаются централизованно. Конкретные графики и режимы работ в Ассоциации устанавливаются приказом из числа утвержденных в Приложении 1 к Соглашению.

3.2.3. В случае производственной необходимости, Работодателю предоставляется право применения графиков работ (сменности), режимов работы, отличных от утвержденных (п. 3.2.2).

3.2.4. Если по условиям работы при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - три месяца, для учета рабочего времени водителей – один месяц.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, допускается увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года.

3.2.5. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Ассоциации. На отдельных видах работ, интенсивность которых не одинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

3.2.6. Продолжительность и особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяются в соответствии с законодательством РФ.

3.2.7. В режиме пятидневной рабочей недели Работникам предоставляются два выходных дня. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день устанавливается утвержденными графиками работы.

3.2.8. На участках, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в другие дни недели (по принципу

«скольжения»), при условии не превышения обусловленной графиками недельной или месячной нормы рабочего времени.

3.2.9. Работникам предоставляются ежегодные (основные и дополнительные) отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней. Удлинённый основной отпуск (более 28 календарных дней) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, федеральными Законами. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14-ти календарных дней.

3.2.10. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ.

3.2.11. За дни сдачи крови и ее компонентов, а также за предоставляемые в связи с этим дополнительные дни отдыха, за Работником сохраняется средний заработок за полное количество часов работы в смене, приходящейся на эти дни. При этом если смена приходится на два календарных дня, то она подлежит оплате в соответствии с ее продолжительностью.

По желанию Работника дополнительные дни отдыха за сдачу крови и ее компонентов могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску, при этом они не являются днями отпуска.

Если по результатам медицинского осмотра работник не допущен к сдаче крови (неудовлетворительный анализ крови и пр.), оплата этого дня не производится. В случае, если в день прохождения медосмотра работник вышел на работу, оплата труда производится пропорционально отработанному времени.

3.3. Заработная плата

3.3.1. Для оплаты труда работников приказом Ассоциации во втором полугодии устанавливается минимальная тарифная ставка с учетом индекса роста потребительских цен за истекший год.

3.3.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы Работников Ассоциации в связи с ростом потребительских цен осуществляется посредством индексации, либо путем внесения изменений в Соглашение (его отдельные части) приказом по Ассоциации.

Индексы роста потребительских цен определяются на основании данных официальных государственных органов.

3.3.3. Установленные настоящим Соглашением соотношения групп тарифных ставок (окладов), тарифные коэффициенты при индексации сохраняются.

3.3.4. Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях) каждые полмесяца: 13-го и 28-го числа.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня

3.3.5. Ежемесячно не позднее сроков выплаты (перечисления) заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника Ассоциации о размере заработной платы с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний по форме, установленной в Приложении 3 к Соглашению.

Заработная плата перечисляется на открываемый Работником в банке счет, а до открытия Работником счета в банке – выплачивается в кассе Ассоциации.

3.4. Системы оплаты труда

3.4.1. В Ассоциации устанавливается повременно-премиальная система оплаты труда (СОТ).

3.4.2. Решение о внедрении конкретных систем оплаты труда оформляется приказом Ассоциации.

3.4.3. Работодатель может разрабатывать и внедрять, для отдельных категорий работников положения по оплате труда, отличные от указанной в п. 3.4.1., при условии отсутствия в них нарушений требований Соглашения.

3.5. Структура заработной платы

Заработная плата, в соответствии с Трудовым законодательством, коллективным договором и трудовым договором, состоит из:

- основной части (тарифная ставка, сдельная расценка для рабочих, должностной оклад для РСиС);
- компенсационных выплат (доплаты, надбавки);
- стимулирующих выплат (надбавки, премии, иные выплаты).

3.5.1. Тарифные ставки и оклады

Должностные оклады руководителям, специалистам и служащим, тарифные ставки рабочим Ассоциации устанавливаются в соответствии с «Единой тарифной системой оплаты труда работников Ассоциации (Приложения 2 к Соглашению).

3.5.1.1. Часовые тарифные ставки Работников (Т час.) по кодам функций (группам) с 10 по 40 определяются по формуле:

$$T_{\text{час.}} = \frac{\text{Min.} * K_{\text{тар}}}{T} \text{ (руб.)},$$

3.5.1.2. Месячные ставки (оклады) Работников по кодам функций с 61 по 75 определяются по формуле:

$$\text{Окл.} = \text{Min.} * K_{\text{тар}} \text{ (руб.)},$$

где:

Min – установленная минимальная тарифная ставка в Ассоциации (руб.);

T – среднемесячная продолжительность рабочего времени в Ассоциации по производственному календарю на соответствующий год (час.);

K тар – тарифный коэффициент согласно «Единой тарифной системе».

3.5.1.3. Отнесение выполняемых работ к определенным тарифным разрядам и присвоение квалификационных разрядов рабочим производится согласно утвержденным тарификациям работ и штатным расстановкам, с учетом требований «Единого тарифно-квалификационного справочника» (ЕТКС); остальным Работникам – согласно требованиям соответствующих квалификационных характеристик.

3.5.1.4. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих к разрядам «Единой тарифной системы» производится в зависимости от уровней квалификации Работников, в пределах, предусмотренных «Единой тарифной системой» тарифных коэффициентов (Приложение 2 к Соглашению).

Должностные оклады устанавливаются заместителям (за исключением перечисленных в приложении 2 к Соглашению) на 5%, помощникам – на 15 % ниже должностного оклада соответствующего руководителя.

Размеры окладов, предусмотренные «Единой тарифной системой» для РСиС, являются предельными, размер минимального оклада устанавливается до 10% ниже предельного значения.

3.5.1.5. С руководителями, высококвалифицированными специалистами и рабочими может заключаться трудовой договор с иными условиями оплаты труда.

3.5.1.6. Работникам Ассоциации, постоянно выполняющим работы в регионах, отличающихся по рыночному уровню заработной платы специалистов в сравнении с уровнем заработной платы в г. Набережные Челны, применяются к тарифным ставкам (окладам) районные (зональные) коэффициенты согласно локальному нормативному акту.

3.5.1.7. Для студентов образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, принятых в Ассоциацию для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, оклады устанавливаются в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом.

3.5.2. Доплаты компенсационного характера

3.5.2.1. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) Работникам начисляется доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время.

3.5.2.2. Работа в сверхурочное время, выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.5.3. Надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера

3.5.3.1. Индивидуальные надбавки РСиС устанавливаются в пределах утвержденных фондов надбавок и нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами Ассоциации.

Конкретному работнику размер индивидуальной надбавки может устанавливаться в пределах до 150% от размера должностного оклада.

3.5.3.2. Премия (подрядная часть заработной платы) Работникам по результатам работы за месяц, квартал начисляется за выполнение установленных условий и показателей в пределах утвержденного нормативного ФЗП в порядке и на условиях, определенных локальными нормативными актами.

3.5.3.3. Уровень премии (подрядной части заработной платы) Работников определяется в процентах от основной части заработной платы, либо в твердой денежной сумме.

3.5.3.4. Стимулирующая выплата (вознаграждение) по итогам работы может выплачиваться Работникам, при наличии средств на эти цели, в соответствии с локальным нормативным актом Ассоциации.

3.5.4. Другие виды поощрений

Поощрение Работников за особые достижения в профессиональной деятельности, продолжительную и безупречную работу в соответствии осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Ассоциации.

3.6. Нормативный фонд заработной платы

Ежемесячно всем подразделениям Ассоциации устанавливается нормативный ФЗП в соответствии с Методикой, утвержденной приказом по Ассоциации, с контролем его использования нарастающим итогом с начала года в пределах утвержденного финансового плана.

3.7. Сохранение компенсаций и льгот при переходе на специальную оценку условий труда (СОУТ)

При установлении видов и размеров компенсаций по результатам проведенной СОУТ не допускается уменьшение ранее установленных видов и размеров компенсаций, если по результатам СОУТ класс (подкласс) условий труда не улучшился. При этом улучшением условий труда необходимо считать уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте работника по результатам СОУТ.

Указанные размеры компенсаций сохраняются для работников, уже работающих на таких рабочих местах. Для вновь принятых работников размеры компенсаций устанавливаются в соответствии с картами СОУТ.

Размеры и виды компенсации подлежат пересмотру в случае улучшения условий труда на рабочем месте, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

3.8. Заключительные положения

3.8.1. Контроль за соблюдением Сторонами Соглашения осуществляется в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, Работодателем и Собранием трудового коллектива.

3.8.2. С момента ввода в действие Соглашения все действующие в Ассоциации локальные нормативные акты, не соответствующие требованиям Соглашения, считаются утратившими силу или, в случае необходимости, подлежащими уточнению в установленном в Ассоциации порядке.

3.8.3. В случаях принятия новых законодательных актов о труде, требующих уточнений или изменений Соглашения, его отмена, приостановка действия, уточнение и утверждение осуществляются в том же порядке, что и подготовка и принятие настоящего Соглашения.

3.8.4. Тарифное соглашение обеспечивает соблюдение нормативного (планового) ФЗП.

Приложение 1 к Соглашению

ПЕРЕЧЕНЬ
графиков работы Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения».

№ графика	Дни недели	Первая смена			Вторая смена			Цикличность графика	Примечание
		Продолжительность смены, час.	Начало, окончание смены	Время обеденного перерыва	Продолжительность смены, час.	Начало, окончание смены	Время обеденного перерыва		
1	Понедельник-Пятница	8-00	7-00 16-00	11-00 12-00				7 кд 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздничный	7-00	7-00 15-00	11-00 12-00					
2	Понедельник-Пятница	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00				7 кд 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздничный	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00					
3	Понедельник-Пятница	8-00	7-30 16-30	12-00 13-00				7 кд 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздничный	7-00	7-30 15-30	12-00 13-00					
4	Понедельник-Суббота	8-00	8-00 17-00	12-00 13-00				70 кд В 1 1 1 1 1 В 1 В 1 1 1 1 В 1 1 В 1 1 1 В 1 1 1 В 1 1 В 1 1 1 1 В 1 В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В 1 1 1 1 1 В В	40 часовая рабочая неделя
	Предпраздничный	7-00	8-00 16-00	12-00 13-00					
5	Понедельник-Воскресение	12-00	7-00 19-00		12	19-00 7-00		4 кд 1 2 В В	40 часовая рабочая неделя с суммированным учетом рабочего времени, с учетным периодом один год
	Предпраздничный Праздничный								
6	Понедельник-Пятница	7-12	8-00 16-00	12-00 12-48				7 кд 1 1 1 1 1 В В	36-ти часовая рабочая неделя
	Предпраздничный	6-12	8-00 15-00	12-00 12-48					
7	Понедельник-Пятница	6-12	8-00 15-12	11-00 12-00				7 кд 1 1 1 1 1 1 В	36-ти часовая рабочая неделя
	Суббота	5-00	8-00 14-00	11-00 12-00					
	Предпраздничный	5-12	8-00 14-00	11-00 12-00					
	Предпраздничный суббота	4-00	8-00 12-00	Без обеда					

Приложение 2 к Соглашению

ЕДИНАЯ ТАРИФНАЯ СИСТЕМА
оплаты труда работников Ассоциации ДПО «МЦПК машиностроения»

1. РСиС

Наименование должности	Код функции	Тарифные коэффициенты к уровню минимальной тарифной ставки
Директор	75	3,69
Помощник руководителя (k=0,85)	75	3,14
Заместитель директора	74	3,41
Главный бухгалтер	74	3,41
Главный инженер	74	3,41
Руководитель службы	74	3,41
Начальник отдела	72	3,00
Руководитель группы	71	2,82
Начальник бюро	71	2,82
Главный специалист	70	2,64
Заведующий мастерской	69	2,46
Ведущий специалист	67	2,15
Специалист	66	1,97
Заведующий канцелярией	62	1,50
Заведующий хозяйством	62	1,50
Профессорско-преподавательский состав:		
<i>профессор</i>	72	3,00
<i>доцент</i>	71	2,82
<i>старший преподаватель</i>	70	2,64
<i>старший мастер</i>	70	2,64
<i>мастер производственного обучения</i>	68	2,32
<i>преподаватель</i>	68	2,32

2. Рабочие

Наименование должности/ профессии	Код функции	Тарифные коэффициенты к уровню минимальной тарифной ставки		
		4 разряд	5 разряд	6 разряд
Слесарь по ремонту автомобилей	30	1,36	1,46	1,55
Оператор электронно-вычислительных машин	40	1,25	1,33	1,41
Слесарь-сантехник	30	3,07		
Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	30	3,31		
Водитель автомобиля	30	3,41		
Уборщик производственных и служебных помещений	40	1,08		
Вахтёр	40	1,25		
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	40	2,50		
Дворник	40	3,07		

Приложение 3 к Соглашению

Расчетный листок за Месяц Год

Организация: Ассоциация ДПО "МЦПК машиностроения"						Подразделение			
Фамилия Имя Отчество						Должность			
К выплате:									
Табельный номер									
Общий облагаемый доход:									
Применено вычетов по НДФЛ:						на детей			
						имущественных			
Вид	Период	Отработано		Оплачено		Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы	Дни	Часы				
1. Начислено						2. Удержано			
Всего начислено						Всего удержано			
3. Доходы в натуральной форме						4. Выплачено			
Всего натуральных доходов						Всего выплат			
Долг за работником на начало месяца						Долг за работником на конец месяца			
в том числе:						в том числе:			

IV. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА

Стороны признают, что условия найма, увольнения, обеспечение занятости и развитие персонала регулируются в соответствии с требованиями трудового законодательства и локальными нормативными актами.

4.1. Трудовые отношения

Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим Договором.

4.1.2. Приказ о приеме на работу издается на основании заключенного трудового договора и объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

4.1.3. При приеме на работу, до подписания трудового договора, Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими в Ассоциации Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

4.1.4. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Трудовой договор может быть расторгнут по п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ (соглашение сторон) в том числе с выплатой денежной компенсации в размере, установленном в соглашении о расторжении трудового договора.

4.2. Найм персонала

4.2.1. Работодатель имеет право принимать Работника на вакантные должности и рабочие места на конкурсной основе.

4.2.2. При оценке компетентности каждого кандидата на должность Работодатель учитывает образование, опыт, а также результаты иных методов отбора персонала в соответствии с локальными нормативными актами Ассоциации, требованиями квалификационных справочников или соответствующими положениями профессиональных стандартов, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

4.2.3. Трудоустройство Работников осуществляется Работодателем с применением методов отбора.

4.2.4. При наличии вакансии руководителя среднего или высшего звена управления преимущественное право на занятие вакантного места имеют:

- подготовленные кандидаты из резерва высшего или среднего звена управления;

- Работники, запланированные на соответствующую ротацию из других подразделений Ассоциации.

4.2.5. Прием лиц, поступающих на работу в Ассоциацию, осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и локальными нормативными актами.

4.3. Обеспечение занятости

4.3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения Работников, и несут ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости Работников.

4.3.2. Работодатель не ставит своей целью улучшать экономическое положение Ассоциации за счет сокращения численности Работников.

Работодатель обязуется:

4.3.3. При принятии решения о сокращении численности или штата, которое может привести к массовому увольнению Работников, заблаговременно, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменно уведомить Собрание трудового коллектива и ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

Предоставлять по письменному запросу Собрания трудового коллектива копии приказов о предстоящем сокращении численности или штата Работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий.

Предпринимать меры, обеспечивающие снижение социальной напряженности, предусматривающие:

- реальное снижение административно-управленческих расходов;

- введение полного ограничения на прием Работников со стороны. Допускается, в исключительных случаях и только по решению полномочного представителя Работодателя, прием высококвалифицированных специалистов и особо учитываемых категорий Работников;

- запрещение работ в воскресные дни, кроме предусмотренных утвержденными графиками работ;

- установление, исходя из складывающихся финансово-экономических условий, по согласованию с Собранием трудового коллектива, режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели.

4.3.4. Реализовывать мероприятия по трудоустройству Работников, подлежащих сокращению, на другие вакантные рабочие места в Ассоциации с учетом их квалификации, опыта работы, профессиональных компетенций и состояния здоровья. При отсутствии возможности перевода внутри Ассоциации проводить обучение этих Работников другим, необходимым для подразделения профессиям, специальностям, квалификациям, с сохранением на период обучения средней заработной платы.

4.3.5. Работодатель не имеет права увольнять по сокращению штата (численности), при любом финансово-экономическом состоянии Ассоциации, следующие категории Работников:

- лиц моложе 18 лет без согласования с соответствующей госинспекцией труда и комиссией по делам несовершеннолетних;
- женщин-работниц, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;
- беременных женщин;
- одиноких матерей, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцов и других лиц, воспитывающих без матери ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), либо опекунов, попечителей указанных детей;
- Работников, имеющих детей-инвалидов, до достижения ими возраста 18 лет;
- родителей (опекунов, попечителей), которые являются единственными кормильцами ребенка до 3-х лет в семье с тремя и более детьми до 14 лет или ребенка-инвалида до 18-ти лет, если другой родитель (опекун, попечитель) не работает;
- лиц, получивших в период работы в Ассоциации трудовые увечья, профзаболевания;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию).

Стороны договорились:

4.3.6. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4.3.7. Высвобождаемым Работникам (в течение 2-х месяцев с момента уведомления о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата Работников) по личному заявлению предоставляются два дня в месяц освобождения от работы с оплатой 2/3 тарифной ставки (оклада) для поиска другой работы.

4.3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения об увольнении, с одновременной выплатой компенсации в порядке и на условиях, предусмотренных ч.3 ст.180 Трудового кодекса РФ.

4.3.9. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам, имеющим более высокую производительность труда и уровень квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: Работникам, пострадавшим в результате радиационных катастроф; семейным – при наличии двух или 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; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите