

Представитель работодателя:

Директор

И.В. Бачанов

(подпись)

(инициалы, фамилия)

МП

«09» декабря 2024 г.

Представитель работников:

Н.В. Чурбанова

(подпись)

(инициалы, фамилия)

«09» 12 2024 г.

Коллективный договор

Государственного бюджетного учреждения Новосибирской области
«Агентство поддержки молодежных инициатив»

на три года



Принят на общем собрании
работников

«09» декабря 2024 года

Протокол № 3

Подписан «09» декабря 2024 г.

Содержание коллективного договора

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Раздел 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Раздел 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ, ОБЯЗАННОСТИ

Раздел 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **государственном бюджетном учреждении Новосибирской области «Агентство поддержки молодежных инициатив»** и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами Договора являются: **Государственное бюджетное учреждение Новосибирской области «Агентство поддержки молодежных инициатив»** (далее - работодатель, ГБУ НСО «АПМИ», Учреждение), в лице директора Бачанова Павла Валерьевича, действующего на основании Устава, и работники Учреждения (далее – работники), в лице их представителя – Чурбановой Нины Владимировны, действующей на основании протокола общего собрания работников ГБУ НСО «АПМИ» (протокол № 3 от 09 декабря 2024 года).

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 дней после прохождения уведомительной регистрации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования.

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

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

1.7. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.11. Настоящий коллективный договор заключен на срок с 11.11.2024 по 10.11.2027 года.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передать работнику в день заключения.

2.2.2. До подписания трудового договора знакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ и иных статьях Трудового кодекса РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Изменения сведений о сторонах в трудовом договоре оформлять в виде дополнения к трудовому договору об изменении сведений о стороне, которое является неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ. При этом изменение условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Также, при изменении работодателем условий трудового договора, заключенного с работником (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ). Работник вправе согласиться с изменениями или вправе отказаться от работы в новых условиях в пределах срока, установленного статьей 74 ТК РФ. В случае досрочного отказа от работы в новых условиях и предложений другой имеющейся у работодателя работы (как вакантной должности или работы, соответствующей квалификации работника, так и вакантной нижестоящей должности или нижеоплачиваемой работы), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, работодатель при увольнении работника выплачивает ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения о соответствующих изменениях.

2.2.7. Осуществлять временный перевод работника на другую работу только в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ. При этом если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, перевод возможен только при наличии письменного согласия работника.

2.2.8. Обеспечить при сокращении штатов (численности) преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, перечисленных в статье 179 ТК РФ. При равной производительности и квалификации,

преимущественное право на оставление на работе, помимо перечисленных в статье 179 ТК РФ, предоставляется следующим категориям работников:

- женщинам, имеющих детей в возрасте до 8 лет включительно;
- работникам, имеющим 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);
- работникам, в семье которых нет других членов семьи с самостоятельным заработком;
- одиноким работникам, воспитывающих детей в возрасте до 16 лет включительно либо до 18 лет включительно в случае, если дети не трудоустроены либо проходят обучение по очной форме обучения;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- работникам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам, награжденным государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. Сохранять за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату в случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования. В случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.11. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.12. Работники имеют право на повышение квалификации в процессе трудовой деятельности не реже 1 раза в 3 года. С этой целью руководство осуществляет планирование повышения квалификации на основе планов структурных подразделений с учетом имеющихся средств и мнения работников.

2.2.13. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.14. При учете непрерывного стажа работы в Учреждении учитывать перевод работников из других учреждений, подведомственных министерству образования Новосибирской области, при условии, что трудовой договор по прежнему месту работы прекращен по основаниям пункта 5 части первой статьи 77 ТК РФ. Также в случае увольнения из ГБУ НСО «АПМИ» и приема обратно в срок до одного месяца, стаж работника в Учреждении считать непрерывным.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием, графиками работы.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников Учреждения не может превышать:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

для остальных работников - 40 часов.

Для педагогических работников продолжительность рабочего времени устанавливается в трудовом договоре, в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.3. Для работников Учреждения режим работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на 1 час.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; гибкий график работы; вахтовый, дистанционный характер труда.

3.5. Работодатель устанавливает неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Для следующих работников, занимающих должности:

- директор;

- заместитель директора;

- начальник отдела - главный бухгалтер;

- начальник обособленного структурного подразделения;

- водитель автомобиля

устанавливается ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, то есть: работник может задерживаться на работе для выполнения своих трудовых обязанностей сверх установленной продолжительности рабочего дня либо являться на работу до начала работы.

3.7. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, в соответствии со статьей 110 ТК РФ, не может быть менее 42 часов.

3.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения,

эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере среднедневного заработка.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В случае предоставления дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочной работе осуществляется по распоряжению работодателя с письменного согласия работника в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

3.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.14. В случае неявки на работу по болезни работник обязан представить листок нетрудоспособности, выдаваемый в установленном порядке лечебным учреждением.

3.15. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке, а также профессиональными стандартами, квалификационными справочниками должностей служащих и тарифно-квалификационными справочниками профессий, приказами директора Учреждения.

3.16. В целях повышения оперативности решения текущих вопросов, связанных с направлениями деятельности Учреждения, оперативного взаимодействия со структурными подразделениями, с государственными контролирующими органами, государственными и муниципальными органами, кредитными организациями, проведения мероприятий с участием должностных лиц, в том числе и ведомственного учреждения, а также эффективного осуществления и исполнения должностных обязанностей, директор может использовать служебный транспорт к месту работы и обратно, к месту проведения мероприятия и (или) заседания руководящего органа и обратно, осуществления доставки представителей.

3.17. Запрещается в рабочее время отвлекать: работников от их непосредственной работы, созывать собрания, заседания, совещания по вопросам, не связанным с непосредственной работой в рамках трудовых отношений.

3.18. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности установленной графиком отпусков.

3.19. График отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

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

3.20. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам исчисляется в соответствии с требованиями статьи 121 Трудового кодекса РФ с учетом категорий работников:

несовершеннолетние – 31 календарных дней,

инвалиды – 30 календарных дней,

следующие педагогические работники – 42 дня:

- начальник отдела реализации дополнительных общеобразовательных программ;

- заместитель начальника отдела реализации дополнительных общеобразовательных программ;

- педагог дополнительного образования;

- методист отдела реализации дополнительных общеобразовательных программ;

остальные работники – 28 календарных дней.

3.21. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

3.22. Деление отпуска на части согласуется работником с работодателем при составлении графика отпусков. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

3.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.25. По согласованию с работодателем и подаче письменного заявления отпуск работнику может быть предоставлен вне графика. При этом письменное заявление подается не менее чем за пять рабочих дней. Отказ работодателя в отпуске при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение не допускается.

3.26. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем (в соответствии с п.3.6. Коллективного договора), не может быть менее трех календарных дней, определяется трудовым договором и устанавливается в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и составляет:

для директора учреждения - 7 календарных дней;

для заместителей директора - 5 календарных дней;

для начальника отдела - главного бухгалтера - 5 календарных дней;

для начальников обособленных структурных подразделений - 3 календарных дня;

для водителя автомобиля - 5 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

3.27. За счет приносящей доход деятельности работодатель может предоставлять разовые дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам в соответствии с частью 2 статьи 116 Трудового кодекса РФ:

бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
бракосочетание детей работника – 1 рабочий день;
отцу при рождении ребенка (предоставляется в день выписки матери и ребенка из родильного дома) – 1 рабочий день;
в связи с сопровождением детей младшего школьного возраста в школу – 1 рабочий день (предоставляется исключительно в День знаний);
в связи с проводами детей в армию – 1 рабочий день (предоставляется исключительно в день проводов);
в связи со смертью близких родственников (супруг, супруга, родители, дети, усыновители, усыновленные, родные братья и сестра, дедушка, бабушка, внуки) – 3 рабочих дня (исчисляется с даты смерти).

3.28. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы согласно ст.128 ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Форма, система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также установление выплат стимулирующего характера работникам определяются положением об оплате труда, иными локальными актами учреждения. Премирование работников определяется положением о премировании, иными локальными актами учреждения. Оплата труда работников, в том числе директора Учреждения, финансируется из средств областного бюджета, средств приносящей доход деятельности и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством в валюте Российской Федерации (в рублях) и включает в себя оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работ, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера; районный коэффициент.

4.2. Минимальная заработная плата устанавливается в соответствии с региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности). Размер минимальной заработной платы включает тарифную ставку (оклад (должностной оклад)), а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника. За первую половину месяца выплачивается 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 05 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Расчетный лист выдается работнику до выплаты заработной платы за весь отчетный месяц.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.4. Специальная оценка проведена, классы вредности не установлены.

4.5. За каждый час работы в ночную смену (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 35 % часовой тарифной ставки (оклада).

4.6. Размеры доплат при совмещении профессий (должностей) и исполнении обязанностей временно отсутствующего вышестоящего работника без освобождения от своей основной работы устанавливаются в размере до 100% оклада совмещаемой должности по соглашению сторон в

трудовом договоре. Выплаты производятся из областного бюджета или из дохода от предпринимательской деятельности.

За временное исполнение обязанностей отсутствующего работника, а также за увеличение объема работ, расширение зон обслуживания, устанавливается доплата до 100 % от оклада соответствующей должности работника по основной работе по соглашению сторон в трудовом договоре. Выплаты производятся из областного бюджета или из дохода от предпринимательской деятельности.

4.7. Выплаты стимулирующего характера и доплаты устанавливаются приказами директора Учреждения в пределах фонда оплаты труда и предельными размерами не ограничиваются. Доплаты и выплаты стимулирующего характера за счет средств приносящей доход деятельности устанавливаются приказом директора Учреждения.

4.8. Экономия по фонду оплаты труда за счет бюджетных и внебюджетных средств, создаваемая в конце квартала и в конце года, направляется на премии.

4.9. Для осуществления социальной поддержки работников, а также для реализации мер социальной поддержки Работодатель в праве при наличии денежных средств от приносящей доход деятельности использовать их на:

проведение праздничных (государственных праздников: 8 марта, 23 февраля, Новый год, День основания Учреждения), культурно-массовых, физкультурно-оздоровительных и других мероприятий (аренда помещений, приобретение подарков (цветы, сертификаты и т.д.) сотрудникам);

другие социальные расходы.

Расходование средств на социальную поддержку работников осуществляется по решению Работодателя. Решение оформляется приказом.

4.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 2/3 средней заработной платы работника.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.12. Изменение оплаты труда производится на основании подтверждающих документов:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности, стажа работы в Учреждении – 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;

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

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

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата (доктора) наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

4.13. 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:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

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

4.14. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Инспекцию Федеральной налоговой службы Российской Федерации;
- своевременно представляет в Инспекцию Федеральной налоговой службы Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Инспекцию Федеральной налоговой службы Российской Федерации;
- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Инспекцию Федеральной налоговой службы Российской Федерации.

5.2. Работодатель выплачивает материальную помощь из средств приносящей доход деятельности в размере должностного оклада в случае:

- болезни Работника свыше одного месяца подряд;
- при вступлении в брак;
- при рождении ребенка;
- при утрате или повреждении имущества Работника в результате стихийного бедствия, пожара, кражи имущества, аварии;
- при смерти супруги, супруга, родителей, детей Работника;
- Работнику – юбиляру (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет).
- если работник понес документально подтвержденные расходы, связанные с дорогостоящим лечением.

5.3. В случае смерти Работника, по заявлению специалиста по кадрам, Работодатель обеспечивает материальную помощь в размере должностного оклада семье Работника.

5.4. В соответствии со статьей 185.1 ТК РФ, по письменному заявлению Работника, Работодатель освобождает его от работы с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации. При этом представления Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающей прохождение Работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы не требуется.

5.5. Работодатель сохраняет гарантии, предусмотренные главой 26 ТК РФ, за работниками, совмещающими работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.1.1. Устанавливать в повышенном размере оплату труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.2. Организовывать за счет средств учреждения медицинские осмотры, психиатрические освидетельствования для предупреждения профессиональных заболеваний и определения пригодности по состоянию здоровья к порученной работе. Конкретный список работников учреждения для прохождения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований утверждается приказом директора. Их периодичность и порядок прохождения устанавливаются соответствующими локальными нормативными актами учреждения.

6.1.3. Обеспечивать, в соответствии с действующим законодательством РФ, лечение работников за счет средств учреждения в случае потери трудоспособности по вине работодателя и в случае профессионального заболевания, полученного в учреждении.

6.1.4. Обеспечить, в соответствии с действующим законодательством РФ, возмещение вреда, причиненного работнику в результате увечья, профессионального заболевания либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением трудовых обязанностей.

Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет.

6.1.5. При температуре воздуха на рабочих местах ниже 17 °С и освещении ниже 75% от нормы – сокращать рабочий день.

6.1.6. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров, психиатрических освидетельствованию работников в размере не менее 0,2 процентов от фонда оплаты труда.

6.1.7. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санитарно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.8. В соответствии с нормами пожарной безопасности обеспечивать учреждение средствами пожаротушения.

6.1.9. Обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты за счет средств учреждения.

6.1.10. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением сотрудниками требований охраны труда и пожарной безопасности.

6.1.11. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда, техники безопасности и производственной санитарии, проводить ежедневную качественную влажную уборку помещений.

6.1.12. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения не реже 1 раза в 3 года. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов и документов на рабочих местах.

6.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по должностям (специальностям, профессиям) в соответствии со штатным расписанием, согласовывать их с уполномоченным представителем трудового коллектива.

6.1.14. Обеспечивать проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах, с формированием комиссии по проведению специальной оценки условий труда. В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включать уполномоченного представителя трудового коллектива.

6.2. Работник в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда обязуется:

6.2.1. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда, не работать на неисправном оборудовании, не приступать к работе в случае отсутствия безопасных условий труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать начальника обособленного структурного подразделения, а в случае его отсутствия - непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об

ухудшении своего здоровья во время работы, в т.ч. о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.2.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при отсутствии необходимых средств индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений, с сохранением за это время заработной платы.

7. ГАРАНТИИ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ, ОБЯЗАННОСТИ

7.1. В целях создания условий для успешной деятельности представителя работников работодатель обязуется (статья 8 ТК РФ) при коллективных переговорах, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, рассмотрении коллективных трудовых споров работников с работодателем, учитывать мнение представителя работников в случаях, порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.2. Представитель работников обязуется (статьи 29, 31 ТК РФ):

- представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем;

- представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне, на общем собрании (конференции) работников.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ЕГО РЕАЛИЗАЦИЮ

8.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в орган по труду по месту нахождения организации для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

8.2. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится по соглашению сторон.

8.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников.

8.5. Работодатель и представитель работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами (комиссией).

8.7. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.8. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.9. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

9. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на работодателя, не поддерживать забастовки других организаций.

9.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.3. Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора имеет право обратиться, в том числе в форме электронного документа, в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров.

