

Представитель работодателя:
Директор



Т.В.Кондикова

М.П.

« 07 » сентября 2021 г.

Представитель работников:
Председатель профсоюзной
организации

Г.Л.Ванюкова

М.П.

« 02 » сентября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного государственного бюджетного
учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный
центр Юность» на 2022-2024 годы

Заключён на общем собрании трудового
коллектива ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»

« 02 » сентября 2021 года

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

« 23 » декабря 2021 года, рег. № 652
регистратор А. В. Антонов

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Постановления Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 № 547-П «Об утверждении положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений» и является основным правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в ОГБУ ДО «ДООЦ Юность» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующих его стабильной и производительной работе; успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники Центра (далее – Работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Профсоюз) Ванюковой Галины Леонтьевны и администрация в лице директора Центра Кондиковой Татьяны Владимировны (далее – Работодатель), представляющая интересы Центра.

1.4. Работодатель:

- доводит текст коллективного договора до сведения всех Работников Центра в течение 3 дней после его подписания;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора;
- обеспечивает доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путём проведения собраний, отчетов должностных лиц).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Центра.

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

1.7. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода права собственности.

1.8. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня вступления в силу установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Центра независимо от принадлежности к Профсоюзу.

1.12. Условия коллективного договора, ухудшающие по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации положение Работников, являются недействительными.

1.13. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений, являющихся его неотъемлемой частью (Приложения № 1-7).

1.14. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган государственного надзора за соблюдением трудового законодательства.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЯХ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение качества оказываемых услуг на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться стабильной деятельности Центра, дисциплины труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

2.2.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.3. Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы, надлежащего качества.

• 2.2.4. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.2.5. Обеспечить подготовку (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование Работников.

2.2.6. Представлять Профсоюзу бесплатно необходимую информацию

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюза;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности Центра, изменении ее структуры, передачи Центра, его подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством Российской Федерации;

- о введении изменений, которые повлекут за собой изменение условий труда Работников, в срок не позднее, чем за два месяца;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя Центра, его подразделений;

- о предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками не позднее, чем за два месяца;

- о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.2.7. Содействовать инициативе Работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюза в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.8. Учитывать мнение Профсоюза или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

2.2.9. Своевременно выполнять предписания органов государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства Российской Федерации, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.2.10. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в

управлении Центром, в формах:

- учёта мнения Профсоюза или согласования с Профсоюзом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а также настоящим коллективным договором (ч. 2 ст. 8 ТК РФ);

- обязательного участия Профсоюза в рассмотрении вопросов связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

- проведения с Профсоюзом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе средней и минимальной заработной плате Работников, её индексации и т.д.

- обсуждения с Профсоюзом вопросов о работе Центра, внесении предложений по её совершенствованию;

- обсуждения с Профсоюзом планов социально-экономического развития Центра;

- участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятию и изменению и (или) дополнению, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании Работников.

2.2.11. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права Работников.

2.3. Профсоюз обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Центра с присутствием профсоюзам методами, в том числе возобновлением и развитием, совместно с Работодателем.

2.3.2. Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

2.3.3. Представлять интересы Работников при решении вопросов затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий разрешении трудовых споров с Работодателем.

2.3.4. Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений, противоречащих трудовому законодательству Российской Федерации, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и представителями трудового законодательства Российской Федерации в выполнении ими условий коллективного договора, соглашений.

2.3.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местной

самоуп
индиви
2.1
услови
выполн
2.1
и дост
на ра
законо
2.1
Работо
управл
програ
способ
обязан
2.1
Работн
сокращ
просто
осущес
Россий
перене
связан
числен
2.1
прини
зарабо
Работо
2.1
Профс
их утв
2.1
охран
трудо
соблю
2.1
доли
благот
членов
2.1
среди
2.1
2.1
выполн
трудо

самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.3.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.3.8. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.3.9. Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению Центром, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства Российской Федерации в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращением численности или штата Работников.

2.3.11. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Работодателя или в судебном порядке.

2.3.12. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением Профсоюзом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании Работников.

2.3.13. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, в том числе контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.3.14. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг, продукции. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

2.3.15. Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.3. Выполнять установленные нормы труда.

2.4.4. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других Работников.

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю или непосредственному руководителю о возникновении ситуации представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.4.8. Содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте, передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправности.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.5.2. Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5.3. Принимать локальные нормативные акты.

2.5.4. Создавать объединения Работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

2.5.5. Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.6. В соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, Уставом отраслевого Профсоюза **Профсоюз имеет право:**

- получать необходимую информацию от Работодателя (или его представителей) по социально-трудовым и связанным с ними экономическим вопросам;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам членам Профсоюза.

• 2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

2.7.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.7.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

2.7.6. Полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

2.7.7. На подготовку и дополнительное профессиональное образование.

2.7.8. Участие в управлении Центром, в том числе через своих представителей в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и Уставом Работодателя формах.

2.7.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

2.7.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.7.12. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.7.13. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и её конкурентоспособности.

2.7.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником оформляются заключением письменного трудового договора на основании статьи 58 Трудового кодекса Российской Федерации, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с

учетом характера предстоящей работы, или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

3.2. Условия трудовых договоров, ухудшающие положение Работников по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, являются недействительными.

3.3. Работодатель обязуется ознакомить с Уставом Центра, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора.

Работодатель в течение двух недель с момента приёма на работу Работника предоставляет в территориальный орган Государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование Работника.

3.4. Заключив трудовой договор, Работодатель и Работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.5. При приеме на работу педагогических Работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

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

3.7. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в соответствии со статьёй 179 ТК РФ.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- 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;

- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- - инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3.8. Работодатель обязуется ставить в известность Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата Работников Центра увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.10. В случае прекращения трудового договора с руководителем Центра в соответствии со статьёй 279 ТК РФ выплачивается компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трёхкратного среднего месячного заработка.

3.11. Не допускать расторжение трудового договора (ст. 261 ТК РФ):

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации Центра). В случае истечения срока действия срочного трудового договора в период беременности женщины по её письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска.

Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребёнка - ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребёнка), являющимся единственным кормильцем ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребёнка в возрасте до трёх лет в семье,

воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

3.12. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий

3.13. Работодатель осуществляет квотирование рабочих мест, которое проводится в целях усиления социальной защищенности и оказания содействия трудовой занятости инвалидов.

Квота в Центре составляет 3 % от среднесписочной численности работников в соответствии со статьей 21 Федерального закона Российской Федерации от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» и частью 1 статьи 1 Закона Ульяновской области от 28.05.2018 № 50-ЗО «О внесении изменений в статьи 1 и 3 закона Ульяновской области «О квоте для приема на работу инвалидов на территории Ульяновской области и признании утратившими силу отдельных законодательных актов (положений законодательных актов) Ульяновской области».

В среднесписочную численность работников организации включаются состоящие в штате работники, за исключением внешних совместителей.

3.14. Профсоюзный комитет обязуется:

3.14.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов Центра, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

3.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ) и принятии локальных нормативных актов Работодателя (ст. 372 ТК РФ).

3.14.3. Обеспечивать защиту и представительство Работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путём непосредственных переговоров с Работодателем.

3.14.4. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Центре.

3.14.5. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

4.ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется с 01 января 2022 года обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере **13 890 (Тринадцать тысяч восемьсот девяносто) рублей 00 копеек** в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (в редакции Федерального закона Российской Федерации от 06.12.2021 № 406-ФЗ).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику Центра, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

4.3. Заработная плата работников Центра включает в себя:

- ✓ оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;
- ✓ выплаты компенсационного характера;
- ✓ выплаты стимулирующего характера.

4.4. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников Центра устанавливаются на основе отнесения занимаемых должностей к профессиональным квалификационным группам, утверждённым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В случае отсутствия должности, занимаемой Работником Центра, в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада) по данной должности устанавливается директором Центра. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

4.5. Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

Отнесение рабочих и служащих (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по

результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в Центре.

4.6. Лица (за исключением медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности с установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в таких же размерах, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

4.7. Оклады (должностные оклады) медицинских работников устанавливаются на основании соответствующих отраслевых положений об оплате труда.

4.8. Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере Работникам Центра, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты Работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом, работа в специализированных образовательных учреждениях с особым режимом работы).

4.9. Работникам Центра за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.10. Работникам Центра, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере 12 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (Приложение № 2).

• 4.11. Работникам Центра за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

- за последующие часы – в двойном размере.

4.12. Работникам Центра за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере *одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.*

4.13. Работникам Центра за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объёма дополнительной работы, но не выше фонда оплаты труда по замещаемой должности.

4.14. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 25 процентов размера оклада.

4.15. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с производственным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

4.15.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими функциональными обязанностями – 50 процентов размера оклада.

4.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам Центра с учётом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование побудительных мотивов к труду, повышение его результативности.

4.17. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премии по итогам работы.

Работникам Центра устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим Работникам), за работу с определёнными условиями.

Кроме того, Работникам Центра могут устанавливаться доплаты за наличие учёной степени, надбавки за наличие почётного звания, персональные надбавки, надбавки отдельным категориям Работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, за выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более

основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.18. Надбавка за работу в Центре с определенными условиями устанавливается в размере 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - за расположение в сельской населенном пункте.

4.19. Работникам Центра могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников образовательных организаций, от которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом Центра.

4.20. Надбавки за качество выполняемых работ устанавливаются работникам Центра по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности Центра. Плановые значения показателей эффективности деятельности Центра ежегодно утверждаются Министерством просвещения и воспитания Ульяновской области, порядок и условия выплаты надбавки за качество выполняемых работ определяются локальным нормативным актом Центра.

4.21. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается педагогическим Работникам, медицинским Работникам. Надбавка устанавливается в зависимости от стажа работы по соответствующим должностям и начисляется в соответствии с порядком назначения и начисления надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет Работникам областных государственных бюджетных и областных государственных казенных образовательных учреждений Ульяновской области.

4.22. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

- за наличие 1 класса – 25 процентов размера оклада;
- за наличие 2 класса – 10 процентов размера оклада.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

- При установлении водителям автомобилей оклада по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.23. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 35 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

4.24. Работникам Центра за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Народный», - в размере, не превышающем 50 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова «Заслуженный», - в размере, не превышающем 30 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов «Почетный работник», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «Отличник», «За отличную», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы;

надбавка за наличие нагрудных знаков, наименования которых начинаются со слов «За достижения», «За высокие достижения», - в размере, не превышающем 20 процентов размера должностного оклада, ставки заработной платы.

В случае наличия у работника Центра права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.25. Персональная надбавка устанавливается Работнику Центра с учетом его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов, в размере, не превышающем

двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных Работнику Центра.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем Центра в отношении конкретного Работника.

4.26. В целях выплаты премий по итогам работы в Центре создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников Центра. Результативность и эффективность деятельности работников Центра оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей характеризующих результаты труда работников Центра, и величину значимости каждого такого критерия или показателя в разрезе наименований должностей работников Центра.

Перечень указанных критериев и показателей утверждается локальным нормативным актом Центра по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников Центра.

По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления Центра в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников Центра утвержденным локальным нормативным актом Центра.

4.27. Работникам Центра в связи с выходом на пенсию профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждаются государственными наградами, наградами Ульяновской области ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Центра выплачивается **единовременное поощрение**, размер которого устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Центра и не может превышать размера оклада (должностного оклада) ставки заработной платы, установленных работникам Центра.

4.28. Работникам Центра в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников Центра, предоставляется **материальная помощь:**

- в связи с тяжелым заболеванием, требующего продолжительного (или) дорогостоящего лечения - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- при вступлении в брак - в размере оклада (должностного оклада) ставки заработной платы;

- при рождении (усыновлении) ребенка - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников - в размере двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом директора Центра на основании письменного заявления работника Центра и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

4.29. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам Центра за текущий месяц осуществляется 2 раза в месяц в следующие сроки: 5 и 20 числа каждого месяца, следующего за отчетным.

4.30. Сроки выдачи заработной платы в первый месяц работы для вновь принятых работников:

Календарные сроки поступления на работу	Срок первой выплаты заработной платы
С 1-е по 14-е число	15-го числа — исключительно для вновь принятых работников
С 15-е по 19-е число	20-е число — одновременно со всеми работниками
С 20-го числа до конца месяца	5-е число — в общие для выплаты зарплаты сроки

4.31. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.

4.32. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня, после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой Работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.33. Работодатель обязуется выдавать Работникам расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за 3 (три) дня до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации. Форма расчётного листка

утверждается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с Профсоюзным комитетом Центра.

4.34. Работодатель обязуется производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Расчёт средней заработной платы Работника для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за Работником сохраняется средняя заработная плата.

4.35. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату и место работы Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Центра, на весь срок обучения.

4.36. Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение **обязательных периодических медицинских осмотров**, освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения **обязательных медицинских обследований**.

4.37. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

4.38. Работодатель обязуется не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад) при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

4.39. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

4.40. При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю 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 учётом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

4.41. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется Работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст. 73 ТК РФ).

4.42. Изменения оплаты труда производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Центре, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа, а также с учётом специфики работы.

5.2. Оклады (должностные оклады) руководителю Центра, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам Центра выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.3. Продолжительность рабочего времени женщин составляет 36 часов в неделю в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 ТК РФ).

5.4. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени для мужчин (40 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 16.50.

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин (36 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 16.02.

Работа по сменному графику следующих категорий сотрудников:

1) Воспитатели, медицинские сестры, сторожа:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 8.00.

Продолжительность рабочего времени педагогических и медицинских составляет 36 часов в неделю.

Инструктор по физической культуре:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 14.30.

Продолжительность рабочего времени инструктора по физической культуре составляет 30 часов в неделю.

2) Повара, мойщицы посуды:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 20.00

3) Водители:

Начало работы: 06.00

Окончание работы: 18.00.

4) Ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин – уборщиков служебных помещений (36 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 14.42.

При сменном режиме работы работники чередуются по сменам равномерно. Изменение графика рабочего времени допускается только на основании приказа директора Центра, изданного в соответствии со служебной запиской руководителя структурного подразделения Центра. Переход из одной смены в другую должен происходить по утвержденному графику сменности.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочные работы), в порядке,

предусмотренном действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. По распоряжению Работодателя, в случае производственной необходимости, Работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.8. Работникам Центра предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 50 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется Работником по своему усмотрению (ст.108 ТК РФ).

5.9. Работникам Центра предоставляются регламентированные перерывы: для административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала составляет 15 минут через каждые 1,5-2 часа в течение рабочего дня, а для специалистов, работающих с ПЭВМ – 10-15 минут через каждый час работы в соответствии с СанПиН.

5.10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников Центра устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. Объём учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре.

5.12. Работодатель предоставляет транспорт для доставки сотрудников на работу и с работы. Место сбора сотрудников - остановка «Площадь Советов».

5.13. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Центра, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Центра, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Центром и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

5.14. Дистанционными работниками (далее - Работники) считаются Работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу директора Центра без внесения изменений в трудовые договоры.

5.15. Центр вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Центра на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Центра также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

5.16. Список Работников, которых Центр временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, утверждается приказом директора Центра.

5.17. При определении списка работников, если на дистанционную работу необходимо перевести до 30 процентов от общей численности персонала, на дистанционную работу переводят сотрудников, которым работа в обстоятельствах, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также Работников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования Центра.

5.18. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности Работников, осуществлять работу на территории, в зданиях и помещениях Центра остаются Работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании Центра.

5.19. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора Центра и не может превышать 6 месяцев.

5.20. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, более длительный срок, директор Центра вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия Центром решения о временном переводе Работников на дистанционную работу.

5.21. Центр обеспечивает Работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

5.22. При необходимости Центр проводит обучение Работников применению оборудования и средств, рекомендованных или предоставленных Работодателем. Указанное обучение может проводиться, в том числе, с использованием дистанционных технологий.

5.23. По соглашению сторон, заключенного в любой, позволяющей установить стороны форме, допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

5.24. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Центр выплачивает Работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

5.25. Центр возмещает Работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с Центром. Расходы несогласованные с Центром Работнику не возмещаются.

5.26. Режим рабочего времени Работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

5.27. Взаимодействие работника и Центра осуществляется в рабочее время по графику работы Работника с 8.00 до 16.00 часов посредством телефонной, аудио и видео связи, с использованием технических средств в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (электронная почта, мессенджеры). Время взаимодействия Работника и Центра включается в рабочее время Работника без последующей отработки.

5.28. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе. Ежедневно Работник направляет отчет о проделанной работе за неделю Работодателю.

5.29. В случае болезни Работник предоставляет Работодателю листок временной нетрудоспособности. Отчет за данный период не предоставляется.

5.30. Минимальный отпуск дистанционного Работника (если у него нет права на удлиненный отпуск) составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.31. Дистанционным Работникам предоставляются также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии оснований, предусмотренных ст. 116 ТК РФ, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) может предоставляться по графику отпусков, если это оговорено в трудовом договоре. В таком случае за Работодателем сохраняется обязанность не позднее, чем за две недели до начала отпуска известить Работника о начале отпуска (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Стороны могут установить в трудовом договоре условие о том, что отпуск предоставляется в любое время по усмотрению

дистанционного Работника (с предупреждением Работодателя за определенный срок) либо по согласованию сторон.

5.33. Учебные отпуска предоставляются дистанционному Работнику в установленном ТК РФ порядке, поскольку иное не предусмотрено законом Российской Федерации.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день за исключением сотрудников, работающих по сменному графику.

6.2. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем и согласуемым с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя согласно ст.122 ТК РФ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.4. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

6.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

6.7. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

6.8. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска сотрудников Центра составляет 28 календарных дней.

6.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня, за исключением

инструктора по физической культуре, основной оплачиваемый отпуск которого составляет 28 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466.

6.10. Педагогические работники Центра не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ и приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6).

6.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях временной нетрудоспособности работника или исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

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

6.13. Отпуск работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

6.15. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

6.16. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Работникам с ненормированным рабочим днем – 3 дня (Приложение № 4);
- за работу с вредными условиями труда по результатам СОУТ – 7 дней (Приложение № 3);
- за непрерывный стаж работы в Центре: от 10 лет – 3 дня;
- за работу в течение года без больничного листа – 3 дня;

25
 нием
 луска
 луска
 прста
 по их
 е до
 обное
 т лет,
 телью),
 ной у
 ностью
 может
 сщав;
 м или
 ваемый
 щав.
 ваемый
 боты у
 никает у
 депации
 дарного
 союзной
 ствия с
 вваемый
 менному
 е - один
 неделе
 отнику в
 законном
 телл
 за

- в «День семейного общения», позволяющего родителям (матери и отцу) взять оплачиваемый выходной день 1 раз в квартал для общения семьей, походов в поликлинику, посещений культурных мероприятий все семьей, посещений школьных занятий в течение дня (родительский контроль) и т.д;

- беременным женщинам продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами – 4 дня в месяц (ч.1 ст.262 ТК РФ).

6.17. Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется женщинам в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

6.18. Нерабочими праздничными днями являются (ст.112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.19. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения подготовки программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по очной форме обучения, совмещающим аттестацию программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по очной форме обучения, для промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно освоившим имеющую государственную аккредитацию программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, освоившим имеющую государственную аккредитацию программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По согласению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

6.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

27
15
ной
ком
прех
я в
ных
ших
рсах
нием
них,
чной
вания
пацию
или
кодной
охраны
298/3-1
твин
хранения
детьми
студентами
ендарных
ительских
ятий все
обшения
патели ил

- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;

- женщинам, дети которых 1 сентября идут в первый класс - 1 день;

- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Разработать и, после согласования с Профсоюзным комитетом, утвердить план мероприятий (соглашение) по охране труда (Приложение № 7), предусматривающий:

а) вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;

б) сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;

в) улучшение условий и охраны труда женщин;

г) санитарно-бытовое обеспечение;

д) строительство и реконструкцию санитарно-бытовых помещений;

е) улучшение экологической обстановки.

7.2.2. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты; проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях Центра.

7.2.3. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза, организовать ее работу.

7.2.4. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей Профсоюза в целях проведения проверок условий и охраны труда, предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления

7.2.11. По результатам СОУТ устанавливать Работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых (межотраслевых) тарифных и региональных соглашений.

7.2.10. Проводить специальную оценку условий труда (далее - СОУТ) с обязательным участием представителей Профсоюза и уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.9. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Межотраслевые правила обеспечения работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждённые постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н), а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

7.2.8. Обеспечивать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, занятых на тяжёлых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждённом приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.7. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.6. Осуществлять обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

7.2.5. Разрабатывать и утверждать Инструкции по охране труда на каждое рабочее место и на каждую профессию с учётом мнения Профсоюза.

ими своих полномочий.

7.2.12. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда.

7.2.13. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными (или) опасными условиями труда.

7.2.14. Обеспечивать наличие в структурных подразделениях нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей (вводного и на рабочем месте) и других обязательных материалов.

7.2.15. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей.

7.2.16. Обеспечить работу медицинского пункта в соответствии с установленным режимом, выделять необходимые средства для их содержания и приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов медицинских принадлежностей.

7.2.17. Совместно с Профсоюзом, уполномоченными лицами по охране труда, организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.2.18. Регулярно рассматривать на совместных собраниях с Профсоюзом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

7.2.19. Обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством Российской Федерации о специальной оценке условий труда.

7.2.20. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке Центра к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

7.2.21. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

7.2.22. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Профсоюз обязуется:

7.3.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.3.2. Вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Центре.

7.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

- 7.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.
- 7.3.5. Контролировать исполнение законодательства Российской Федерации о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи Работников, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства Российской Федерации о специальной оценке условий труда.
- 7.3.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда Профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений.
- 7.4. Работники в области охраны труда обязаны:**
- 7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- 7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- 7.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 7.4.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.
- 7.4.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказываться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.
- 7.4.8. Вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации.
- 7.4.9. Знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

енсаций за
ров, ранее
трудо.
нтям на
трудо.
зделениях
правил,
месте) и
езультате
нения им
ствии с
для их
думента,
охране
трудо в
их с
стоянии
ников о
ией об
лнчая
тиской
и по
ушего
хране
ы по
ства

8.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления Центром (ст. 52 ТК РФ, п. 3 статьи 16 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений, настоящего коллективного договора.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету Центра о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором (статьи 379 и 380 ТК РФ).

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет образуют комиссию по трудовым спорам и организуют её работу (Приложение № 5).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности Профсоюзного комитета (ст. 377 ТК РФ).

9.2. Работодатель обязуется:

- 9.2.1. Соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (глава 58 ТК РФ).

9.2.2. Не препятствовать представителям Профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного Профсоюза, для проведения

проверок соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2.3. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, уредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Центра;
- введения изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- подготовки и доплатного профессионального образования Работников;
- необходимых для ведения коллективных переговоров, заключенных коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (статья 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.2.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте; предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи (телефон, телефакс, электронную почту и т.п.) и ортехники.

9.2.5. Осуществлять техническое обслуживание ортехники и компьютеров, многократной техники, обеспечить утилизацию отходов и программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности Профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются Работодателем.

9.2.6. Распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных председателя, его заместителей и Работников аппарата Профсоюзного комитета (ст. 375 ТК РФ).

9.2.7. Предоставлять председателю Профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиального руководящего органа Центра с правом голоса (ст. 53.1 ТК РФ).

9.2.8. Расследовать и учитывать в Центре все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными, штатными и не освобожденными от основной работы профсоюзными Работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

мнителя в
статья 16
«О-ФЗ
троль за
Трудового
правовых
Профсоюзных
ора.
ебования
комитету
их мерах
авителей
между
ваться от
а также
кает его
отником
сийской
атья 379
сию по
И

9.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.4. Взаимодействие Работодателя с Профсоюзом осуществляется посредством:

- учёта мнения Профсоюза (порядок установлен ст.372 ТК РФ),
- учёта мотивированного мнения Профсоюза (порядок установлен ст.373 ТК РФ).

9.5. С учётом мнения Профсоюза производится:

- принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст.113 ТК РФ);
- установление графика предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст.180 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.6. С учётом мотивированного мнения Профсоюза производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Центра;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.7. По согласованию с Профсоюзом производится:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение расписаний занятий;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- сохранение оплаты труда Работника по разряду после истечения срока действия квалификационной категории в случаях объективной невозможности своевременно реализовать своё право на аттестацию.

9.8. С согласия Профсоюза производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении Работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости Работников, являющихся членами Профсоюза.

9.9. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учёбе, в качестве делегата на съезды, конференции, созываемые Профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

9.10. На время осуществления полномочий Работником, в связи с избранием его в Профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается Работник по договору, заключённому на определённый срок (ст.59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы).

9.11. Члены Профсоюза включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, состоящей из 6 человек, в состав которой входят по 2 представителя от каждой стороны.

10.2. При обнаружении нарушений условий коллективного договора комиссия немедленно информирует об этом представителей стороны, подписавших договор, стороны принимают меры по устранению выявленных нарушений.

10.3. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»
_____ Т.В.Кондикова



Правила внутреннего трудоового распорядка

ПРИНЯТ
Общим собранием трудоового коллектива
Протокол от «02» января 2011 года № 7

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) - локальный нормативно-правовой акт Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр Юность», регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами Российской Федерации порядок приёма и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в Центре (далее - Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают строгое соблюдение Работниками Центра дисциплины труда, способствуют четкой организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работ и повышению производительности труда.

1.3. Вопросы, связанные с установлением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему право с учётом мнения Профсоюзного комитета.

1.4. Индивидуальные обязанности Работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

1.5. При приёме на работу Работник знакомится с настоящими Правилами под роспись.

1.6. Правила являются приложением к коллективному договору от 08.08.2018 года, действующему в Центре.

2. ПОРЯДОК ПРИЁМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст.65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного

преследования либо о прекращении уголовного преследования на реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутое административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами Российской Федерации не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами Российской Федерации, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом Российской Федерации трудовая книжка на Работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки

в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом Российской Федерации трудовая книжка на работника не ведется).

2.3. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

- ознакомить Работника с коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре и относящимися к трудовым функциям Работника;

- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда, противопожарной охране и другим правилам по охране труда;

- ознакомить Работника с иными необходимыми документами и сведениями.

2.4. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в Центре свыше 5 (пяти) дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, личное дело, и учётная карточка Т-2 (в соответствии с требованиями делопроизводства). Личное дело и карточка формы Т-2 хранятся в Центре и после увольнения Работника.

2.5. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случае, когда Работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.7. Испытание при приёме на работу не устанавливается для (ст.70 ТК РФ):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей отдельных структурных подразделений организаций - шести месяцев.

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.

2.8. 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 испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суд.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учёта мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

2.10. Если срок испытания истёк, а Работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.11. 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.

2.12. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлён перевод Работника на постоянную работу к другому Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

2.13. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечёт за собой изменения определённых сторонами условий трудового договора.

2.14. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.15. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.16. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

2.17. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.18. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

2.19. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырёх месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности).

2.20. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырёх месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.8 ч.1 ст.77 ТК РФ.

2.21. Трудовой договор с руководителем Центра или иных структурных подразделений, его заместителями и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии Работодателя соответствующей работы прекращается. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных Работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

2.22. Отстраняются от работы сотрудники, появившиеся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшие в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшие в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр (обследование); если выявлены (в соответствии с медицинским заключением) противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором; по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работников на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

2.23. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации (ст.77 ТК РФ).

2.24. Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за две недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий Работников не установлен действующим законодательством Российской Федерации.

По договоренности между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.25. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

2.26. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом Российской

Федерации и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.27. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу, а Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.28. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее, чем за три дня до увольнения.

2.29. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

2.30. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

2.31. Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона. Предупреждение о досрочном расторжении срочного трудового договора осуществляется работником и Работодателем в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.32. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Центра.

2.33. Трудовой договор может быть прекращен по инициативе как работника, так Работодателя на основании и в порядке, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.34. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесённой в неё записью об увольнении, другие документы, связанные с работой - по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса Российской Федерации. Днём увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со статьёй 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.35. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается (ст. 179 ТК РФ):

- 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;

- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники Центра имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Центра;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении Центром в предусмотренных законодательством Российской Федерации и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в том числе на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством

Российской Федерации;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые в Центре в установленном порядке;

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Центра;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту на территории Центра, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.3. Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Центра и другим Работникам, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашения

~~и трудовых договоров.~~
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих Профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права Российской Федерации, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами Российской Федерации;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых

коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;

- *принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращённый рабочий день, дополнительные отпуска, и др.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;*

- постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

- обеспечивать защиту персональных данных Работника.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемым Работодателем с учётом мнения профсоюзного органа, а также с учётом специфики работы.

5.2. Оклады (должностные оклады) руководителю Центра, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам Центра выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

5.3. Продолжительность рабочего времени женщин составляет 36 часов в неделю в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст.92, 423 ТК РФ).

5.4. Время начала и окончания работы устанавливается следующее:

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени для мужчин (40 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 16.50.

Ежедневная работа при пятидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин (36 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 16.02.

Работа по сменному графику следующих категорий сотрудников:

- 1) Воспитатели, медицинские сестры, сторожа:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 8.00.

Продолжительность рабочего времени педагогических и медицинских составляет 36 часов в неделю.

Инструктор по физической культуре:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 14.30.

Продолжительность рабочего времени инструктора по физической культуре составляет 30 часов в неделю.

2) Повара, мойщицы посуды:

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 20.00

3) Водители:

Начало работы: 06.00

Окончание работы: 18.00.

4) Ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе нормальной продолжительностью рабочего времени для женщин уборщиц служебных помещений (36 часов в неделю):

Начало работы: 08.00

Окончание работы: 14.42.

При сменном режиме работы работники чередуются по сменам равномерно. Изменение графика рабочего времени допускается только на основании приказа директора Центра, изданного в соответствии с служебной запиской руководителя структурного подразделения Центра. Переход из одной смены в другую должен происходить по утвержденному графику сменности.

5.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе Работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочные работы), в порядке предусмотренном действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.7. По распоряжению Работодателя, в случае производственной необходимости, Работники эпизодически могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.8. Работникам Центра предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 50 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется Работником по своему усмотрению (ст.108 ТК РФ).

5.9. Работникам Центра предоставляются регламентированные перерывы: для административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала составляет 15 минут через каждые 1,5-2 часа в течение рабочего дня, а для специалистов, работающих с ПЭВМ – 10-15 минут через каждый час работы в соответствии с СанПиН.

5.10. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических Работников Центра устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. Объём учебной нагрузки педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре.

5.12. Работодатель предоставляет транспорт для доставки сотрудников на работу и с работы. Место сбора сотрудников - остановка «Площадь Советов».

5.13. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Центра, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Центра, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Центром и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

5.14. Дистанционными работниками (далее - Работники) считаются Работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно по приказу директора Центра без внесения изменений в трудовые договоры.

5.15. Центр вправе временно перевести работников на дистанционную работу без их согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе Центра на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Центра также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего

решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

5.16. Список Работников, которых Центр временно переводит на дистанционную работу в силу обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, утверждается приказом директора Центра.

5.17. При определении списка работников, если на дистанционную работу необходимо перевести до 30 процентов от общей численности персонала, на дистанционную работу переводят сотрудников, чья работа в обстоятельствах, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, противопоказана медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, а также Работников, перевод на дистанционную работу которых не повлечет негативных последствий для нормального функционирования Центра.

5.18. В случае если в силу обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, на дистанционную работу требуется перевести 30 и более процентов от общей численности Работников, осуществляющих работу на территории, в зданиях и помещениях Центра остаются Работники, отсутствие очного присутствия которых негативно скажется на нормальном функционировании Центра.

5.19. Срок временного перевода на дистанционную работу определяется приказом директора Центра и не может превышать 6 месяцев.

5.20. При наличии обстоятельств, указанных в пункте 5.15 настоящего Коллективного договора, более длительный срок, директор Центра вправе продлить срок временного перевода на период наличия обстоятельства, послужившего основанием для принятия Центром решения о временном переводе Работников на дистанционную работу.

5.21. Центр обеспечивает Работников за свой счет всем необходимым для выполнения трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

применению оборудования и средств, рекомендованных и предоставленных Работодателем. Указанное обучение может проводиться в том числе, с использованием дистанционных технологий.

5.23. По соглашению сторон, заключенного в любой, позволяющей установить стороны форме, допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств.

• 5.24. За использование собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств Центр выплачивает Работнику компенсацию в размере, определенном по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

5.25. Центр возмещает Работнику иные фактические расходы, которые работник понес в связи с выполнением трудовой функции дистанционно. Указанные расходы работник обязан предварительно согласовать с Центром. Расходы несогласованные с Центром Работнику не возмещаются.

5.26. Режим рабочего времени Работников, временно переводимых на дистанционную работу, может быть изменен по соглашению сторон трудового договора в любой, позволяющей установить стороны форме.

5.27. Взаимодействие работника и Центра осуществляется в рабочее время по графику работы Работника с 8.00 до 16.00 часов посредством телефонной, аудио и видео связи, с использованием технических средств в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (электронная почта, мессенджеры). Время взаимодействия Работника и Центра включается в рабочее время Работника без последующей отработки.

5.28. Работник ежедневно заполняет отчет о проделанной работе. Еженедельно Работник направляет отчет о проделанной работе за неделю Работодателю.

5.29. В случае болезни Работник предоставляет Работодателю листок временной нетрудоспособности. Отчет за данный период не предоставляется.

5.30. Минимальный отпуск дистанционного Работника (если у него нет права на удлиненный отпуск) составляет 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.31. Дистанционным Работникам предоставляются также ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска при наличии оснований, предусмотренных ст. 116 ТК РФ, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

5.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный) может предоставляться по графику отпусков, если это оговорено в трудовом договоре. В таком случае за Работодателем сохраняется обязанность не позднее, чем за две недели до начала отпуска известить Работника о начале отпуска (ч. 3 ст. 123 ТК РФ). Стороны могут установить в трудовом договоре условие о том, что отпуск предоставляется в любое время по усмотрению дистанционного Работника (с предупреждением Работодателя за определенный срок) либо по согласованию сторон.

5.33. Учебные отпуска предоставляются дистанционному Работнику в установленном ТК РФ порядке, поскольку иное не предусмотрено законом Российской Федерации.

5.34. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день за исключением сотрудников, работающих по сменному графику.

5.35. Работодатель предоставляет Работнику ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком, утверждённым Работодателем и согласуемым с профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации

для принятия локальных нормативных актов.

5.36. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у Работодателя согласно ст.122 ТК РФ. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.37. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

5.39. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

5.40. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2 ТК РФ).

5.41. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска сотрудников Центра составляет 28 календарных дней.

5.42. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня, за исключением инструктора по физической культуре, основной оплачиваемый отпуск которого составляет 28 календарных дней в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 года № 466.

5.43. Педагогические Работники Центра не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года согласно ст. 335 ТК РФ и приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (Приложение № 6).

5.44. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях временной нетрудоспособности Работника или исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

5.45. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.46. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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.

5.47. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.48. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.49. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- Работникам с ненормированным рабочим днём – 3 дня (Приложение № 4);

- за работу с вредными условиями труда по результатам СОУТ – 7 дней (Приложение № 3);

- за непрерывный стаж работы в Центре: от 10 лет – 3 дня;

- за работу в течение года без больничного листа – 3 дня;

- в «День семейного общения», позволяющего родителям (матери или отцу) взять оплачиваемый выходной день 1 раз в квартал для общения с семьёй, походов в поликлинику, посещений культурных мероприятий всей семьёй, посещений школьных занятий в течение дня (родительский контроль) и т.д;

- беременным женщинам продолжительностью не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности до наступления отпуска по беременности и родам;

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дня в месяц (ч.1 ст.262 ТК РФ).

5.50. Один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы предоставляется женщинам в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

5.51. Нерабочими праздничными днями являются (ст.112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.52. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

- Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы

магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.53. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, - до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается;
- женщинам, дети которых 1 сентября идут в первый класс - 1 день;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок по заключению органов здравоохранения.

6. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

6.1. За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу,

новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача единовременной премии.

6.2. Поощрения объявляются приказом директора Центра, доводятся сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку Работника.

7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА СОВЕРШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНАРНЫХ ПРОСТУПКОВ

7.1. Работники Центра несут ответственность за совершение дисциплинарных проступков, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

7.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Если по истечении 2 (двух) рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.4. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 (одного) месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания Работника в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа Работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 (шести) месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 (двух) лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.5. Дисциплинарные взыскания осуществляются на основании приказа директора Центра по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц Центра. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного Работника.

7.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение Работника.

7.7. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется Работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 (трех) рабочих дней с момента его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

7.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст.193 ТК РФ).

7.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.10. Работодатель по своей инициативе или по просьбе Работника, ходатайству его руководителя, может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если Работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива.

7.11. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к Работнику не применяются.

Приложение № 2 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»
Т.В.Кондикова
«14» марта 2021 года



Перечень производств (работ) и профессий, дающих право на доплаты за вредные условия труда

№ п/п	Наименование должностей	Размер повышения оплаты труда в %
1	Повар	12

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»


Т.В.Кондикова
«14» сентября 2022 года

Перечень производств (работ) и профессий, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Денежные средства
1	Повар	7	бюджетные средства
2	Рабочий по стирке белья	3	внебюджетные средства
3	Кастелянша	3	внебюджетные средства
4	Уборщик служебных помещений (туалетов)	7	внебюджетные средства
5	Члены добровольной пожарной дружины	3	внебюджетные средства

УТВЕРЖДАЮ
 Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»
 Т.В.Кондикова
 2011 года



Перечень производств (работ) и профессий, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск

№ п/п	Наименование должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в рабочих днях	Денежные средства
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	3	внебюджетные средства
2	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3	внебюджетные средства
3	Заместитель директора по вопросам организации отдыха и оздоровления	3	внебюджетные средства
4	Заместитель директора по безопасности	3	внебюджетные средства
5	Главный бухгалтер	3	внебюджетные средства
6	Работники бухгалтерии	3	внебюджетные средства
7	Заведующий методическим кабинетом	3	внебюджетные средства
8	Главный инженер-энергетик	3	внебюджетные средства
9	Заведующий производством	3	внебюджетные средства
10	Кладовщик продуктового склада	3	внебюджетные средства
11	Работники контрактной службы (ведущий юрист-консульт, специалист по закупкам, экономист)	3	внебюджетные средства
12	Делопроизводитель	3	внебюджетные средства
13	Техник	3	внебюджетные средства

Приложение № 5 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ

Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»

Т.В.Кондикова

«*дв*» *дв* 20*11* года



ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет статус, порядок создания и компетенцию комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), права и ответственность её членов, порядок работы КТС.

1.2. В своей деятельности КТС руководствуется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами о труде.

1.3. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, возникающих между работником и работодателем. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с директором Центра.

1.4. К компетенции КТС не относятся трудовые споры, по которым Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения.

2. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ КТС

2.1. КТС образуется из равного числа представителей Работников и Работодателя (ст.384 ТК РФ). Численность КТС составляет 10 человек. Срок полномочий КТС – 1 год.

2.2. Представители Работодателя в КТС назначаются директором Центра.

2.3. Представители Работников в КТС избираются общим собранием трудового коллектива. Членом КТС может быть выбран любой Работник Центра.

2.4. КТС избирает из своего состава большинством председателя, заместителя председателя и секретаря. КТС работает на общественных началах.

• 2.5. Члены комиссии могут быть исключены из нее в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения своих обязанностей. Решение об исключении члена КТС из ее состава принимается большинством голосов членов КТС по результатам открытого голосования.

2.6. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем.

3. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ ТРУДОВЫХ СПОРОВ КТС

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права (ст.386 ТК РФ).

3.2. Рассмотрение спора в КТС производится на основании письменного заявления Работника, в котором указываются существо спора, требования ходатайства Работника, прилагаемые к заявлению документы, а также дата выдачи заявления. Заявление должно быть подписано работником.

3.3. Поданные заявления подлежат обязательной регистрации в журнале, где отражается ход рассмотрения спора и исполнения решения КТС. Работник может потребовать регистрации заявления в его присутствии.

3.4. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение 10 (десяти) календарных дней со дня подачи работником заявления.

3.5. Заседания КТС проводятся в нерабочее время. Рассматриваются все обстоятельства трудового спора. Присутствие работника-заявителя (или уполномоченного им представителя) и работодателя обязательно. Заочное рассмотрение спора допускается только по письменному заявлению работника.

3.6. В случае повторной неявки без уважительных причин работника-заявителя (или уполномоченного им представителя) на заседание, КТС может вынести решение о снятии заявления с рассмотрения, что не лишает работника права подать заявление повторно в пределах срока, установленного Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

3.8. Конфликтующие стороны имеют право до начала рассмотрения заявления и обстоятельств дела дать мотивированный отвод любому члену КТС. Мотивированное решение об удовлетворении или неудовлетворении отвода выносится КТС в присутствии обеих сторон.

3.9. Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины избранного состава со стороны Работников и не менее половины избранного состава со стороны Работодателя. В работе КТС могут принимать участие свидетели, специалисты.

3.10. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью.

3.11. Заседания КТС проводятся открыто, на них могут присутствовать работники Центра.

3.12. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии (ст.388 ТК РФ).

3.13. В решении КТС указываются:

- Наименование работодателя;
- ФИО, должность, профессия или специальность обратившегося в комиссию работника;

- КТС
- Даты обращения в комиссию и рассмотрения спора, существо спора;
 - ФИО членов комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
 - Существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
 - Результаты голосования.

3.14. Копии решения КТС, подписанные председателем комиссии или его заместителем, вручаются Работнику и Работодателю или их представителям в течение 3 (трех) дней со дня принятия решения.

3.15. Решение КТС может быть обжаловано любой конфликтующей стороной в суд в течение 10 (десяти) дней со дня вручения им копии решения.

4. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ КТС С ПРОФСОЮЗОМ

4.1. При решении трудовых споров по вопросам, где Трудовой кодекс Российской Федерации требует обязательного согласия профсоюзной организации, КТС запрашивает копию постановления Профсоюза и приглашает членов Профсоюза на заседание.

4.2. КТС не рассматривает споры об увольнении председателей Профсоюза, членов Профсоюза без согласия вышестоящего Профсоюзного органа.

5. ИСПОЛНЕНИЕ РЕШЕНИЙ КТС

5.1. Решение КТС подлежит исполнению в трёхдневный срок по истечении 10 (десяти) дней, предусмотренных на обжалование (ст.389 ТК РФ).

5.2. В случае неисполнения Работодателем решения КТС в установленные сроки КТС выдаёт Работнику удостоверение, имеющее силу исполнительного листа. Удостоверение не выдаётся, если одна из конфликтующих сторон обратилась в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

5.3. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного в суд в течение 3 (трех) месяцев со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнение в принудительном порядке.

5.4. В случае утраты удостоверения по заявлению Работника может быть выдан дубликат. Решение об этом принимается на заседании КТС в присутствии обеих конфликтующих сторон.

5.5. В случае пропуска Работником срока, установленного для предъявления удостоверения к исполнению, КТС по заявлению Работника рассматривает возможность восстановления срока. При признании причин уважительными КТС выносит решение о восстановлении срока предъявления удостоверения судебному приставу. На удостоверении делается соответствующая запись, которая заверяется подписью председателя и печатью.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ОГБУ ДО «ДООЦ Юность»


Г.В.Кондикова
«*id*»  20*11* года

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ДЛИТЕЛЬНОГО
ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Центра.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, ст.47 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.3. Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в десять лет.

2. ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

2.1. Длительный дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 (десять) лет непрерывной педагогической работы (пп.4 п.5 ст.47 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.2. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой Работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

2.3. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

2.3.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников

по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу составляет не более трех месяцев.

2.3.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

2.3.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

2.4. Основанием для предоставления отпуска является личное заявление работника. Заявление предоставляется вместе с документами, подтверждающими непрерывность педагогической работы (трудовая книжка). В Центре издается приказ о предоставлении длительного отпуска, а выписка из него направляется в бухгалтерию.

2.5. Заявления педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией Центра совместно с Профсоюзным комитетом в течение 15 (пятнадцати) календарных дней.

2.6. Период длительного отпуска сроком до одного года предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

2.7. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп.

2.8. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации Центра, за исключением полной ликвидации Центра.

2.9. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией Центра переносится на другой срок. Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3. СРОКИ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНЫХ ОТПУСКОВ

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании Работника и с согласия администрации Центра и Профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора Центра по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.4. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время. При этом оставшиеся от длительного отпуска дни или месяцы могут быть предоставлены работнику по его заявлению в другое время.

4. ПОРЯДОК ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА

4.1. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам Центра без сохранения заработной платы.

Приложение к Положению о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года

НОМЕНКЛАТУРА ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

Согласно Постановлению Правительства Российской Федерации «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций от 08 августа 2013 года № 678 к педагогическим работникам, имеющим возможность на получение длительного отпуска сроком до одного года относятся:

1. Должности иных педагогических работников:

Воспитатель

Инструктор по физической культуре

Методист

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

Педагог – психолог

2. Должности руководителей:

Директор

3. Должности заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иные должности руководителей:

Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)

Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

1. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1.1. Специальная оценка условий труда (далее – СОУТ) проводится в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 23.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 № 1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации».

1.3. Организация кабинетов, приобретение для них необходимых приборов, наглядных пособий, демонстрационной аппаратуры и т.п., проведение выставок по охране труда.

1.4. Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям Центра. Согласовать с Профсоюзом в установленном порядке.

1.5. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях Центра.

1.6. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте.

1.7. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год весной и осенью).

1.8. Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

1.9. Организация работы комиссии по проверке знаний по охране труда работников Центра.

2. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

2.1. Содержание в исправном состоянии имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях.

2.2. Содержание в исправном состоянии осветительной арматуры, искусственного освещения.

2.3. Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля), коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

• 2.4. Своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, очистки воздуховодов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

2.5. Своевременный ремонт производственных, административных, бытовых, общественных, складских помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.

2.6. Содержание в чистоте и исправном состоянии тротуаров и площадок на территории Центра.

2.7. Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.

3. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»

3.2. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи подразделений Центра.

3.3. Оснащение и техническое оснащение медицинского пункта на территории Центра, приобретение для него необходимых медикаментов, приборов, оборудования.

3.4. Проведение противоэпидемических мероприятий в Центре (профилактические прививки, фитотерапия и т.п.).

4. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденные постановлением Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009 года № 290н).

5. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

5.1. Разработка, утверждение по согласованию с Профсоюзом Центра инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.01.004-91 «Система стандартов безопасности труда (ССБТ). Пожарная безопасность. Общие требования», установившего порядок обеспечения безопасности людей и сохранности материальных ценностей, а также создание условий для тушения пожара.

5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарных инструктажей на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения.

5.3. Обеспечение подразделений Центра инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

5.4. Содержание в исправном состоянии пожарной сигнализации.

5.5. Контроль за укомплектованностью пожарных шкафов.

5.6. Своевременная заправка огнетушителей.

5.7. Организация обучения работающих и обучающихся в Центре мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

5.8. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций.

5.9. Содержание эвакуационных выходов свободными от мебели и хлама.

5.10. Установление на окнах металлических решёток «распашного» типа, закрывающихся на замок.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено печатью
№ 1464 от 11.08.2010 г. в 10:00 часов. листов.

Директор ОГБУ ДО «Колледиж»

Г. В. Кондикова

«11» августа 2010 г.



Представитель работодателя:
Директор



Т.В. Кондикова
М.П. _____
« 08 » июня 2022 года

Представитель работников:
Председатель профсоюзной
организации

Г.Л. Ванюкова
М.П. _____
« 08 » июня 2022 года

ИЗМЕНЕНИЯ
к Коллективному договору Областного государственного
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детский оздоровительно-образовательный центр Юность»
на 2022-2024 годы

Приняты на Общем собрании
трудового коллектива ОГБУ ДО
«ДООЦ Юность»
« 08 » июня 2022 года

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области
« 10 » июня 2022 года рег. № 297
Григорьев И

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации «Об особенностях исчисления и установления в 2022 году минимального размера оплаты труда, величины прожиточного минимума, социальной доплаты к пенсии, а также об утверждении коэффициента индексации (дополнительного увеличения) размера фиксированной выплаты к страховой пенсии, коэффициента дополнительного увеличения стоимости одного пенсионного коэффициента и коэффициента дополнительной индексации пенсий, предусмотренных абзацами четвертым - шестым пункта 1 статьи 25 Федерального закона "О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 28 мая 2022 года № 973, распоряжением Министерства просвещения и воспитания Ульяновской области «О дополнительном дне отдыха» от 31 мая 2022 года № 1188-р и в целях приведения Коллективного договора Областного государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный центр Юность» (далее – Центр) в соответствие с законодательством Российской Федерации Стороны пришли к соглашению:

1. Пункт 4.2. Коллективного договора Центра на 2022-2024 годы изложить в следующей редакции:

«Работодатель обязуется с 01 июня 2022 года обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в размере 15 279 (Пятнадцать тысяч двести семьдесят девять) рублей 00 копеек.

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику Центра, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами».

2. Дополнить пункт 6.16 Коллективного договора Центра на 2022-2024 годы и пункт 5.49 Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» следующим подпунктом:

«- родителям (опекунам, попечителям) несовершеннолетних детей, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования, ежегодно 1 сентября».

3. Из пункта 6.20 Коллективного договора Центра на 2022-2024 годы и пункта 5.53 Приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка» исключить слова:

«женщинам, дети которых 1 сентября идут в первый класс – 1 день;».

4. Действие пунктов 1-3 распространяются на правоотношения, возникшие с 01 июня 2022 года.

5. Все остальные положения Коллективного договора Центра остаются неизменными.

Пронумеровано, прошнуровано, скреплено
печатью

2/1002/

Директор ОГБУ ДО «ПРОМ Юность»

Листов.

И. В. Кондикова

20 00

