

**Согласовано:**

Председатель профсоюзного комитета  
первичной профсоюзной организации  
ГАУ ДО РС(Я)

«Центр отдыха и оздоровления детей

«Сосновый бор»

«11» марта 2024 г.

В.Н.Оконешникова



**Утверждаю:**

Директор ГАУ ДО РС(Я)

«Центр отдыха и оздоровления детей

«Сосновый бор»

«12» марта 2024 г.

Я.Н.Иванова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**о взаимодействии в области социально-трудовых отношений  
между работодателем и работниками**

**Государственного автономного учреждения дополнительного  
образования Республики Саха (Якутия)**

**«Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор»  
на 2024 - 2027 годы**

**Срок действия договора:** «12» марта 2024 года по «31» марта 2027 года

Юридический адрес:

Республика Саха (Якутия)

677008 г. Якутск, Сергеляхское шоссе, 12 км

Электронный адрес: sosnovybor@gov14.ru

От администрации: Директор Иванова Яна Николаевна,

тел. 8 (4112) 36-88-36

От трудового коллектива: председатель ПК Оконешникова Варвара Николаевна,

тел. 8 (4112) 36-88-36

Численность работников, попадающих под действие коллективного договора – 82

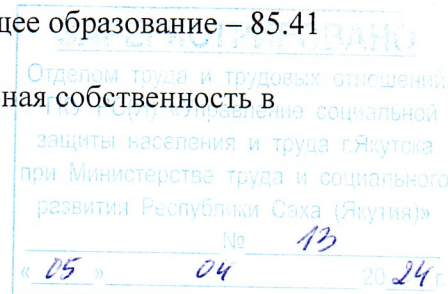
Средняя списочная численность – 82

Районный коэффициент – 70%

Организационно-правовая форма организации: государственное образовательное учреждение

Наименование вида экономической деятельности: среднее общее образование – 85.41

Наименование вида собственности организации: государственная собственность в оперативном управлении



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Отделом труда и трудовых отношений ГКУ РС(Я)

«Управление социальной защиты населения и труда г. Якутска при  
Министерстве труда и социального развития Республики Саха (Якутия)»

Регистрационный № 13 от «05» апреля 2024 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

о взаимодействии в области социально-трудовых отношений между работодателем и работниками Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» на 2024 - 2027 годы

Договаривающиеся стороны: Государственное автономное учреждение дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» и первичная профсоюзная организация работников Государственное автономное учреждение дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» (далее – Учреждение), действуя в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Саха (Якутия), заключили настоящий коллективный договор *с целью*:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности его работы, долгосрочному поступательному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создания на основе практического внедрения принципов социального партнерства, условий, обеспечивающих достойную жизнь и профессиональное развитие работника;
- устранения социального неравенства и взаимной ответственности сторон;
- создания и сохранения благоприятного психологического климата в коллективе, направленные на повышение производительности труда и эффективности трудовой дисциплины.

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. В настоящем Коллективном договоре (далее – Договор) использованы термины: Коллективный договор: правовой акт, регулирующий социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем в лице представителей.

Работодатель: Государственное автономное учреждение дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» (далее – Учреждение).

Работник: физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем, т.е. заключившее с Государственным автономным учреждением дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» трудовой договор.

Учредитель: Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия).

Администрация: лица, осуществляющие функции по управлению трудом и работниками в соответствии с Уставом Государственного автономного учреждения дополнительного образования Республики Саха (Якутия) «Центр отдыха и оздоровления

детей «Сосновый бор», должностными обязанностями, трудовым договором.

Профком: уполномоченный общественный орган учреждения от лица работников учреждения при принятии и подписания коллективного договора между работниками и работодателем на общем собрании работников Учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между *работодателем*, в лице директора ГАУ ДО РС(Я) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» Ивановой Яны Николаевны, действующей на основании Устава, именуемой в дальнейшем «Работодатель» и *работниками* ГАУ ДО РС(Я) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор», именуемыми в дальнейшем «Профком», в лице председателя первичной профсоюзной организации ГАУ ДО РС(Я) «Центр отдыха и оздоровления детей «Сосновый бор» Егоровой Надежды Андреевны, далее совместно именуемыми «сторонами».

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен в полном соответствии с действующим законодательством РФ, а также Уставом Учреждения на заседании общего собрания работников учреждения.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Работник выступают равноправными деловыми партнерами для достижения максимальных результатов по реализации уставных целей и задач, ради которых создано Учреждение.

Профком взаимодействует с администрацией в части защиты интересов работника, не связанных с осуществлением функций административного управления и переданных полномочий учредителем директору Учреждения.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются путем переговоров между сторонами.

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств без согласия другой стороны.

1.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников Учреждения:

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение № 2);
- Перечень должностей работников с вредными и (или) опасными производственными факторами, имеющих право на дополнительный отпуск (приложение № 3);
- Перечень должностей (профессий) работников, работающих с вредными производственными факторами, при воздействии которых в профилактических целях, рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов (приложение № 4);
- Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной

защиты (приложение №5);

- Перечень необходимого комплекта одежды и предметов первой необходимости по обеспечению мобилизованного работника (приложение №6)

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения

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

## 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

### 2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1. Работники имеют *право* на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением 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, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ 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, а также разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных

федеральными законами;

– участие в общественной и культурно-массовой деятельности учреждения, а также в пропаганде и закреплении здорового образа жизни среди работников и студентов;

– совершенствование своих профессиональных знаний, умений и навыков, а также повышение квалификации в установленном порядке;

– активное участие на общественно-полезных трудах (субботниках), организованных работодателем, если они направлены на наведение хозяйственного порядка (уборка, ремонт) на закрепленных за учреждением территориях и площадях (помещениях).

#### 2.1.2. Работники *обязаны*:

– добросовестно соблюдать устав Учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, трудовые обязанности, возложенные трудовым договором и должностными инструкциями, а также требования по охране труда, в том числе безопасность труда и выполнять установленные нормы труда;

– бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

### 2.2. **Основные права и обязанности Работодателя:**

#### 2.2.1. Работодатель имеет *право*:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

– требовать от работника исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

– поощрять работника за выполнение задач (поручение, приказ, распоряжение), поставленный директором учреждения, в том числе за важность, срочность, сложность, качество в соответствии с локальными нормативными актами учреждения;

– привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

– вести деловые переговоры и заключать договоры и соглашения от имени учреждения;

– принимать локальные нормативные акты, создающие и регулирующие систему социально-трудовых отношений в учреждении;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты интересов учреждения и вступать в них.

– реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной

оценке условий труда.

– отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере, установленном сметой внебюджетных доходов

#### 2.2.2. Работодатель *обязан*:

– соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений 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 ими трудовых обязанностей;

– обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

– участвовать в общественной и культурно-массовой деятельности учреждения, а также в пропаганде и закреплении здорового образа жизни среди работников;

– выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

– 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;

– своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов (далее – НПА), содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных НП содержащих нормы трудового права;

– рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными ФЗ и коллективным договором формах;

– обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленными федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых

обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными НПА, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, НПА и трудовыми договорами;

– при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников;

– оплачивать обучающимся работникам, впервые получающим высшее образование по заочной форме обучения, учебный отпуск, при условии наличия у образовательного учреждения государственной аккредитации;

– предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без содержания сроком до одного года;

– предоставлять наблюдательному совету учреждения информацию о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных финансовых средств.

### **2.3. Основные права и обязанности Профсоюзного комитета.**

#### **2.3.1. Профсоюзный комитет имеет право:**

- на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективного договора, соглашений;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных правовых нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также с изменениями условий труда;

- профсоюзный комитет учреждения имеет право на выделение помещения для проведения заседаний, хранения документации, на размещение информации в доступном для всех работников месте, предоставление оргтехники и средств связи.

#### **2.3.2. Профсоюзный комитет обязан:**

- действовать в соответствии с Уставом, Трудовым законодательством РФ, Законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;



- представлять и защищать социально-трудовые права и интересы работников, содействовать их занятости;
- вести коллективные переговоры, заключать соглашения, контролировать их выполнение;
- всемерно содействовать укреплению внутренней дисциплины коллектива и принимать меры воздействия на правонарушения работников;
- принимать активное участие в работе комиссий, урегулировании трудовых споров, проведении инвентаризаций, организации празднований в коллективе и других мероприятиях, проводимых Работодателем;
- вносить предложения по повышению бытового, социально-культурного уровня работников;
- создавать благоприятный климат для демократии, тем самым обеспечивая высокую трудовую и общественную активность работников;
- не реже двух раз за календарный год профсоюзный комитет совместно с Наблюдательным советом учреждения проводит отчетное собрание по выполнению коллективного договора, с последующим представлением профкома отчета работникам учреждения;
- отчитываться о соблюдении сторонами условий настоящего Договора перед работниками в июне и в январе каждого календарного года.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 Трудового кодекса РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса РФ.

3.3. Трудовой договор с работниками о приеме их на работу заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

3.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате 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 суде.

3.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника.

3.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса РФ.

3.10. **Стороны** обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.11. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 Трудового кодекса РФ).

3.12. **Работодатель** обязуется:

3.12.1. В 3х-дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплату труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом Учреждения, коллективным договором Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

3.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. ст. 72 - 74 Трудового кодекса РФ).

3.12.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до четырех месяцев.

3.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

3.13. **Профсоюзный комитет** обязуется:

3.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников - членов Профсоюза в

суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3.14. **Работодатель** обязуется при изменении структуры и штатного расписания трудоустраивать высвобождаемых работников с их согласия при наличии вакансий у **Работодателя**. При этом **Работодатель** обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и уровня образования.

3.15. При принятии сезонных работников на летний период **Работодатель** обеспечивает:

- приоритетное предоставление временных рабочих мест сотрудникам Работодателя по совместительству в соответствии с действующим законодательством РФ и РС(Я);
- прием на временную работу (производственную практику по специальности) детей сотрудников **Работодателя**, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

3.16. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации:

3.16.1. Не позднее дня приостановления действия трудового договора работодатель выплачивает работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме, в том числе по коллективному договору, за период работы.

3.16.2. В период мобилизации работника или призыва на основании контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения военной службы. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора.

3.16.3. В период приостановления действия трудового за мобилизованным работником сохраняется место работы и должность. По возвращению работника с мобилизации работодатель предоставляет ему прежнее место работы и должность.

3.16.4. В период приостановления действия трудового с мобилизованным работником работодатель вправе заключать с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.16.5. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя в период приостановления действия трудового договора.

3.16.6. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу.

3.16.7. Работник должен предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за три рабочих дня.

3.16.8. В период приостановления действия трудового договора приостанавливаются права и гарантии, установленные трудовым законодательством, а также коллективным договором и соглашением, кроме обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работникам начисляется в соответствии со ст. 133.1 Трудового

кодекса РФ и соглашением Министерства труда и социального развития Республики Саха (Якутия).

Месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера региональной минимальной заработной платы.

4.2. Согласно ст. 136 Трудового кодекса РФ производить индексацию заработной платы в соответствии с принятым решением Правительства Республики Саха (Якутия) в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

4.3. Исчисление средней заработной платы производится согласно постановлению Правительства РФ от 24.12.2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.4. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц:

- за период с 1-го по 15-е число – до 23-го числа текущего месяца;
- за период с 16-го числа по последнее число текущего месяца – до 7-го числа месяца, следующего за месяцем, за работу в котором производится оплата.

По письменному заявлению работника заработная плата может перечисляться на указанный работником счет в банке.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

4.5. Вопросы оплаты труда регулируются Положением об оплате труда в учреждении.

4.6. Вопросы стимулирования труда регулируются Положением о премировании в учреждении.

С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премии:

- текущее (за месяц, квартал, полугодие, год);
- единовременное (разовое).

Объем средств на премирование формируется в процентном отношении к утвержденным на очередной год бюджетным ассигнованиям на оплату труда, а также от иной приносящей доход деятельности.

4.7. **Работодатель обязуется:**

4.7.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение **Профсоюзного комитета**.

4.7.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ и органов местного самоуправления.

- Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

- Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

- Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

- Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат).

- Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, в тарифных выплатах стимулирующего характера).

4.7.3. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже

- установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований (указать конкретные размеры);

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы).

4.7.4. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ не по вине работника.

4.7.5. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с их

конкретными результатами;

- устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет).

- устанавливать оплату труда каждого работника в зависимости от качества оказываемых государственных услуг и эффективности деятельности работника по заданным критериям и показателям (эффективный контракт).

4.8. **Профсоюзный комитет** обязуется:

4.8.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

4.8.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

4.8.3. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников. Направлять **Работодателю** мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

4.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

4.8.5. Воспользоваться в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей инспекции труда или суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

## 5. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

5.3. Рабочее время водителей учреждения регламентируется приказом Министерства транспорта РФ от 16 октября 2020 г. N 424 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей".

5.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 Трудового кодекса РФ).

5.5. Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 Трудового кодекса РФ).

5.6. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса РФ).

5.7. Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 350 Трудового кодекса РФ).

5.8. Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

5.9. Привлечение к работам в выходные и праздничные дни производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.10. Руководители структурных подразделений Работодателя обязаны обеспечить точный учет рабочего времени и времени отдыха каждого работника.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.11.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Режим неполного рабочего времени дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.11.3. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или компенсировать отгулом (кроме работников, которые работают на условиях ненормированного рабочего дня, указанных в трудовом договоре работника).

Привлекать к работе в нерабочее время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов,

воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в нерабочее время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

5.11.4. Продолжительность рабочего дня или смены, нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Представлять квоты на следующий календарный год для работников на отдых и оздоровления детей в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и РС(Я).

6.1.2. Оплачивать стоимость проезда один раз в два года, наряду с оплатой проезда самого работника, а также неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) (ст. 325 Трудового кодекса РФ) и детям – студентам, обучающимся по очной форме до 22 лет.

6.1.3. Организовать возможность посещения работниками объектов физкультурно-оздоровительных сооружений ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор», в том числе и на коммерческой основе.

6.1.4. На основании заявления работника, ходатайства профкома оказывать материальную помощь работникам, по основному месту работы, в случаях:

6.1.4.1. В случае смерти близких родственников работника (родители, супруги, дети, брата (сестры)) - в размере 15 000,00 рублей;

6.1.4.2. На лечение работника: на основании медицинского заключения, в случае наличия тяжелого заболевания, связанного с угрозой жизни и (или) требующего дорогостоящего лечения, подтвержденного соответствующими медицинскими документами - в размере до 50 000,00 рублей;

6.1.4.3. При рождении ребенка, при заключении брака – 5 000,00 рублей;

6.1.4.4. С юбилейной датой: 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста – 10 000 рублей;

6.1.4.5. Дополнительно материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, похоронами близких родственников по ходатайству **Профсоюзного комитета**. Юбилейной датой считается 50-летие со дня рождения работника и последующие затем десятилетия, достижение пенсионного возраста, при



наличии финансовых средств.

6.1.5 Материальная помощь не оказывается в отношении лиц, получивших за текущий календарный год материальную помощь по конкретному основанию.

В исключительных случаях оказание материальной помощи осуществляется на основании совместного решения руководителя Учреждения и Профсоюзного комитета.

Работодатель и/или Профсоюз вправе отказать в предоставлении материальной помощи сотрудникам при имеющихся административных и дисциплинарных взысканиях.

6.1.6. Предоставлять в порядке очередности место в структурном подразделении «Детский сад - Лингва» детям работников со скидкой 35 % от калькуляции себестоимости за содержание детей в дошкольном отделении ГАУ ДО РС(Я) ЦО и ОД «Сосновый бор.

6.1.7. Обеспечить предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313 - 327 Трудового кодекса РФ).

6.2. Работодатель вправе возместить стоимость обучения впервые получающим высшее профессиональное образование работникам, обучающегося в высшем учебном заведении по специальности, соответствующей профилю деятельности учреждения:

- работникам, проработавшим у Работодателя не менее двух лет и не имеющим высшего профессионального образования.

Возмещение стоимости обучения производится один раз в текущем календарном году, в котором работник предоставил Работодателю оригиналы документов, подтверждающих успешное прохождение промежуточной (итоговой) аттестации и оплату обучения.

Стоимость обучения не возмещается в следующих случаях:

- наличие у работника действующего дисциплинарного взыскания;
- наличие у работника академической задолженности (неуспеваемости);
- непредставление документов, указанных в абзаце 2 настоящего пункта;
- отсутствие работника по уважительной причине на рабочем месте более шести месяцев, предшествующих месяцу возмещения стоимости обучения (отпуск по уходу за ребенком, ежегодный оплачиваемый отпуск, листок временной нетрудоспособности и т.д.).

Возмещение стоимости обучения за прошлые периоды (года) не производится.

Работник, получив возмещение расходов на обучение, обязуется отработать не менее трех лет с момента окончания обучения у Работодателя по профессии, соответствующей профилю полученной специальности. Срок отработки устанавливается соглашением между работником и Работодателем и в случае увольнения работника до истечения указанного срока, он обязуется возместить расходы, связанные с обучением.

6.3. В случае потребности в работниках определенной специальности, Работодатель вправе заключить с сотрудником, проработавшим у Работодателя не менее 1 года, ученический договор на получение среднего профессионального, высшего профессионального образования (аспирантуры, магистратуры и т.п.) за счет средств от приносящей доход деятельности.

По условиям данного договора работник обязуется отработать у Работодателя по профессии, соответствующей профилю полученной специальности не менее трех лет с момента окончания среднего профессионального учебного заведения и не менее пяти лет с момента окончания высшего профессионального заведения (аспирантуры). В случае увольнения работника до истечения указанного срока, он обязуется возместить

Работодателю расходы, связанные с обучением.

6.4. Социальные гарантии мобилизованным работникам и работникам, направленных в службу по контракту:

6.4.1. Установить мобилизованным работникам единовременную материальную выплату в размере 50 000,00 рублей.

6.4.2. Установить единовременную выплату для семьи мобилизованного работника в размере 50 000,00 рублей.

6.4.3. Обеспечить мобилизованного работника необходимым комплектом одежды и предметов первой необходимости, медикаментами (приложение № 6).

6.4.4. При возвращении работника после мобилизации на прежнее место работы выплатить единовременную помощь в размере 50 000,00 рублей.

6.4.5. Период сохранения места работы (должности) мобилизованного работника включается в трудовой стаж, а также учитывается при расчете очередного отпуска.

6.4.6. Предусмотреть возможность брать ежегодный отпуск в удобное работнику время.

6.4.7. Установить право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 35 дней.

6.4.8. Предусмотреть дополнительный оплачиваемый отпуск в дополнение к основному отпуску - 5 календарных дней.

6.4.9. Выплатить разовую помощь в случае необходимости проведения реабилитационного лечения в размере 25 000,00 рублей.

6.4.10. Предусмотреть возможность получения дополнительного профессионального образования.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Проводить спортивно-оздоровительные мероприятия.

6.5.2. Проводить культурно-массовые мероприятия: «Новый год», «День защитника Отечества», «Международный женский день», «Праздник Весны и Труда», «День Победы», «День России», национальный праздник «Ысыях», профессиональные праздники по направлениям, а также различные конкурсы по отделам Учреждения.

6.5.3. Выделять средства для оплаты новогодних подарков для работающих членов профкома и организации утренников для детей работников.

6.5.4. Распределить путевки Учреждения на отдых детей и их оздоровление детей (не достигших 18 лет) работников Учреждения– членов Профсоюза.

Путевка представляется не менее, чем один раз в год в порядке очередности.

## **7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

7.1. В соответствии с трудовым законодательством продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: шестидневная рабочая неделя - для всех категорий работников, связанных с проведением учебных занятий, для остальных категорий - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями и рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

Для отдельных работников, перечень которых ненормированный рабочий день устанавливается по отдельному нормативному акту Учреждения с учетом мнений работников на общем собрании Учреждения.

7.2. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, который согласовывается с работниками на общем собрании работников Учреждения и утверждается директором.

7.3. В Учреждении для некоторых категорий работников могут быть установлены ненормированный рабочий день и им предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (список должностей данных работников, в котором указаны продолжительность дополнительного отпуска, дается в приложении к настоящему коллективному договору).

В случае, если работник отказывается от ненормированного рабочего дня, то предоставление дополнительных рабочих дней ему не предоставляются. Отказ от ненормированного рабочего дня оформляется личным заявлением, а в отдельных случаях актируется представителями администрации, если отказ со стороны работника происходит после подписания трудового договора, где указаны дни дополнительного отпуска. В этом случае, работодатель вправе работнику отказать в предоставлении дополнительного отпуска или работодатель действует на основании Трудового кодекса РФ.

7.4. Перерывы в течение рабочего дня (смены для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 Трудового кодекса РФ).

7.5. Общим выходным днем работников является суббота, воскресенье.

7.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 Трудового кодекса РФ).

7.7. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 Трудового Кодекса РФ).

7.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующие годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев.

7.9. Ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, работодатель утверждает график отпусков с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Выплата отпускных сумм производится накануне ухода в отпуск, но не позднее, чем за три дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных по вине работодателя и бухгалтерии отпуск переносится по заявлению работника на период задержки выплаты отпускных.

7.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в календарных днях, в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

7.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные дополнительные отпуска в соответствии с действующим законодательством РФ:

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - 24 календарных дня;

- за ненормированный режим работы – от 7 до 14 календарных дней (приложение № 2).

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 Трудового кодекса РФ (приложение № 3);

7.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Суммирование отпусков более чем за два года не допускается.

7.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

7.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет - ежемесячно 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании юбилейных дат со дня рождения (от 50 женщинам, от 55 мужчинам), при праздновании золотой, серебряной свадьбы - 1 календарный день;

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.

7.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работнику, по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения (контузия или увечий), полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания связанных с прохождением военной службы - до 10 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения или усыновления ребенка, регистрации брака - 2 календарных дней в году;

- работникам в случаях смерти близких родственников (родители, родные братья/сестры, дети) - от 3 до 7 календарных дней (центральные и западные районы – 3 календарных дней, ;

- для сопровождения ребенка в 1 класс - 1 календарный день;

- для участия в выпускной линейке, посвящённой к окончанию 9 и 11 классов – 1 календарный день;

- для проводов детей, супруга, родителей в армию и в службу по контракту – 1 календарный день;

В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ дополнительные выходные дни

предоставляются:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

7.16. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.17. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. 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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников.

7.18. В соответствии со статьей 126 Трудового кодекса РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

7.19. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

7.20. Проезд оплачивается один раз в два года в период ежегодного отпуска работнику и на неработающих членов семьи (супруга или несовершеннолетних детей).

7.21. **Профсоюзный комитет** обязуется:

7.21.1. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 Трудового кодекса РФ).

7.21.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

7.21.3. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

8.1. **Работодатель** обеспечивает:

8.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

8.1.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

8.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда.

8.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе о результатах проведенной специальной оценки условий труда.

8.1.5. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

8.1.6. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается. Работодатель осуществляет контроль за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний. Средства, затраченные работником на предварительный медицинский осмотр (при поступлении на работу), подлежат возврату после предъявления подтверждающих документов в течении трех месяцев (при наличии медицинского заключения о профессиональной пригодности и документов об оплате медицинского осмотра).

8.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

8.1.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.10. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

8.1.11. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

8.1.12. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение

представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

8.1.13. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда предоставление, следующих компенсаций:

- дополнительный отпуск, присоединяемый к основному;
- компенсационную выплату взамен молока или других пищевых продуктов работникам (приложение № 4);
- компенсационную выплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в процентах к ежемесячному окладу.

8.2. **Работодатель** обязуется исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.3. **Работодатель** устанавливает индивидуальные режимы труда по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства и впервые получающих образование соответствующего уровня.

8.4. Работодатель обеспечивает ограничение на применение труда женщин на работах в ночное время; осуществляет комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда; выделяет рабочие места в структурных подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполняет мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.5. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить инструктажи по охране труда и технике безопасности на рабочих местах;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

8.6. **Работодатель** совместно с **Профсоюзным комитетом** создают на паритетных началах комитет по охране труда из представителей Работодателя и выборного профсоюзного органа в количестве 6 человек (3 чел. от Работодателя, 3 чел. от Профсоюзного комитета).

8.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА, ВЫПОЛНЕНИЯ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЯЗАННОСТЕЙ СОТРУДНИКАМИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Работодатель обязуется:**

9.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

9.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в комиссии по трудовым спорам в рассмотрении жалоб и заявлений работников.

9.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

9.6. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

9.7. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения Якутской республиканской организации Профсоюза работников образования в период действия их полномочий.

9.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

9.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

9.10. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах).

9.11. В целях создания условий деятельности **Профсоюзного комитета**, **Работодатель** при наличии возможности предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации



отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

9.13. **Профсоюзный комитет** и **Работодатель** обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

## 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

10.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него настоящим коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют подписавшие его Стороны.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий настоящего коллективного договора.

План мероприятий выполнения обязательств могут приниматься после подписания настоящего коллективного договора сторонами, но не позднее, чем три месяца со дня его подписания.

10.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.5. Подписанный сторонами настоящий коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган исполнительной власти по труду.

10.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

10.8. При приеме на работу работодатель или его представитель по найму кадров (отбору и приему) обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.