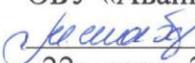


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард»
между работниками и работодателем

От работников:
Председатель
Совета трудового коллектива
ОБУ «Авангард»
 М.А. Шахова
«22» марта 2022г.



От работодателя:
Директор
ОБУ «Авангард»
 А.П. Костиков
«22» марта 2022г.

Принят на общем собрании работников Областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард» «22» марта 2022 года

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в органе по труду _____

Регистрационный № ____ от « ____ » _____ 2022 г.

Руководитель органа по труду _____



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном бюджетном учреждении «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

1.3. Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, Федеральных законах РФ и законах Курской области.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива;

работодатель, в лице его представителя – директора, действующего на основании Устава.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней со дня его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, соглашения, производится в порядке, установленном ТК РФ.

1.15. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение трех лет. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

1.16. Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива при принятии следующих локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях оплаты труда;
- соглашения по охране труда.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК, коллективным договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- иные формы, определенные ТК, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором.

1.18. Работодатель обязуется обеспечить охрану собственности, пресекать акты безхозяйственности, взыскивая с виновных в установленном законом порядке размер доказанного причиненного ущерба.

1.19. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в Курской области на день возмещения ущерба.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими Федеральными законами РФ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и хранятся у сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан под роспись ознакомить работника с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по согласию сторон только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, а также независимо от воли сторон, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении Учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом;

условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки, установленной педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с ОБУ «Авангард». Объем часовой нагрузки работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного заявления.

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК.

2.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки воспитателей и других педагогических работников в течение календарного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, заключенном между работодателем и работником, возможны только:

с письменного согласия работника и с соблюдением порядка его предупреждения не позднее, чем за два месяца в случае сокращения количества групп;

с письменного согласия работника в случае временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника, за

исключением случаев изменения нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК.

В случае, когда причины, указанные в части первой статьи 77 ТК, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 ТК для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

2.9. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашение сторон (статья 78 ТК);

2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК);

4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения, либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК);

11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.10. Защита, хранение, передача персональных данных работников обеспечиваются в соответствии со статьями 86, 87, 88, 89, 90 ТК РФ, и ФЗ-152 «О персональных данных».

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую

местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Предоставлять педагогическим работникам, медицинским работникам возможность для повышения квалификации не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

3.2.3. Способствовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерством образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 г., приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. №761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям и уровням оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией и другими законодательными актами.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 2 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2. Не менее чем за два месяца, предупреждать работников персонально, под роспись, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, реорганизацией Учреждения, сокращении численности или штата (ст. 180.).

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, несоответствием занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, имеющих дисциплинарных взысканий (п. 2, 3, 5 части 1 ст. 81 ТК РФ), производить с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива (ст. 82, 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 2 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель Совета трудового коллектива; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), 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), (ст. 178,180 ТК РФ).

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

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, в некоторых случаях условиями трудового договора.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не должна превышать 40 часов в неделю (для мужчин).

5.3. Для женщин, работающих в сельской местности, на территории которой находится Учреждение, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая

продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (п.1.3, Постановление ВС РСФСР от 01.11.1990 N 298/3-1, ред. от 24.08.1995, "О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе").

5.4. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения либо прекращения деятельности Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее 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.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части

первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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.

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.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

5.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Без согласия работника привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий, праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в

выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ч. 2 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

Привлечение к сверхурочной работе без согласия работника возможно только по основаниям, предусмотренным ч. 3 п. 1, 2, 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

5.9. Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника согласно трудовому договору) допускается только с письменного согласия работника, ст. 72.1. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу на срок до одного года, а в случае замещения временного отсутствующего работника, за которым в соответствие с законом сохраняется место работы – до выхода его на работу, осуществляется по соглашению сторон в письменном виде. Без согласия работника временный перевод допускается на срок до одного месяца в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2. ТК РФ.

Временный перевод на другую работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73. ТК РФ), в соответствии с медицинским заключением, производится с письменного согласия работника.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При этом учитываются ограничения в отношении ряда лиц. 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, ст. 126 ТК РФ).

5.11. Ненормированный рабочий день в качестве режима работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при

необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части;
- главный бухгалтер;
- ведущий бухгалтер;
- водитель автомобиля.

5.11.1. Установление режима ненормированного рабочего дня работнику производится включением условий о ненормированном рабочем дне, гарантиях и компенсациях, с ним связанных, в его трудовой договор и приказом по Учреждению.

5.11.2. На работников, работающих в режиме ненормированного рабочего дня, распространяются все положения Правил внутреннего трудового распорядка, касающиеся времени начала и окончания рабочего дня. На основании распоряжения работодателя (в том числе и в устной форме) данные работники могут эпизодически привлекаться к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего дня как до его начала, так и после его окончания.

5.11.3. Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журнале рабочего времени.

5.11.4. Работа в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого установлена в зависимости от должности, объема работы, степени напряженности труда и составляет:

- директор – 3 календарных дней;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе – 3 календарных дней;
- заместитель директора по административно-хозяйственной части – 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 календарных дня;
- ведущий бухгалтер - 3 календарных дня;
- водитель автомобиля - 3 календарных дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.11.5. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;

время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК.

5.11.6. Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный день предоставляется работнику ежегодно независимо от фактической продолжительности привлечения его к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего дня.

5.11.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время. Речь идет о следующем.

В стаж работы, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, (коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором), сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.11.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам как отдельно от основного ежегодного оплачиваемого отпуска, так и путем присоединения к нему. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков и может быть разделен на части по усмотрению работника.

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

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.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.11.9. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном ст. 127 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью которого определяется по соглашению работником и работодателем по следующим основаниям :

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- ветеранам боевых действий – до 30 календарных дней в году;
- в связи с внеочередным медицинским осмотром (обследованием) работника (его несовершеннолетних детей, престарелых родителей) при наличии соответствующего медицинского заключения – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней.

- матери (отцу), либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный **оплачиваемый** отпуск в День знаний –1 сентября;

- для прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19). – 1 календарный день;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- 5.12.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями).

5.13. Режим работы труда и отдыха в ОБУ «Авангард» установлен Правилами внутреннего трудового распорядка для работников областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард»

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

6.3. Оплата труда педагогических, медицинских работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца – 25 числа текущего периода, за вторую половину – 10 числа следующего месяца.

Размер заработной платы за первую половину месяца не должен быть ниже тарифной ставки работника за фактически отработанное время

6.5. Заработная плата работников Учреждения состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- Положения об оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

6.7. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации, определяет систему оплаты труда, структуру заработной платы, размер и виды выплат и других видов материального стимулирования работников Учреждения.

Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже законодательно установленной месячной минимальной оплаты труда, установленной на территории Курской области.

Ежемесячная доплата (далее – доплата) производится работникам Учреждения, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимальной оплаты труда.

При определении размера начисляемой заработной платы учитываются все выплаты, доплаты и надбавки, установленные Положением об оплате труда работников за счет средств областного бюджета.

В случаях, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата учитывается при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

6.8. Размеры окладов (должностных окладов), а также в соответствии с постановлением Администрации Курской области от 11.04.2018 г. № 307-па «Об оплате труда работников областных бюджетных учреждений, подведомственных комитету по делам молодежи и туризму Курской области» ставок заработной платы по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе дифференциации типовых должностей и профессий, включаемых в штатное расписание Учреждения, по квалификационным уровням. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предусматривает надбавки и доплаты к ставкам заработной платы и должностным окладам, премирование работников, оказание материальной помощи в пределах фонда оплаты труда согласно смете главного распределителя (получателя)

бюджетных средств, что не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

7.2. Сохраняет до наступления пенсионного возраста педагогическим работникам, которым до пенсии по старости остался год и менее, имеющиеся квалификационные категории в случае истечения срока их действия.

7.3. Работодатель засчитывает работу педагогических работников в Учреждении в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, осуществлявшим педагогическую деятельность не менее 25 лет в учреждениях для детей, независимо от их возраста в соответствии с подпунктом 19 пункта 1 статьи 27 ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования.

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

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим безопасным методам и приемам выполнения работ в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверке знаний требований охраны труда работников организаций, утвержденном постановлением Минобразования РФ от 13.01.2003 N 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций".

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда один раз в три года.

Документы, подтверждающие проверку знания требований охраны труда, выданные до 01 сентября 2022 года, действительны до окончания срока действия. (Новые правила утвержденные Постановлением правительства РФ от 24.12.2021г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»).

8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет средств Учреждения.

8.4. Не относить к нарушению трудовой дисциплины отказ работника от выполнения работ в случае непосредственной опасности для жизни и здоровья, тяжелых работ и работ, связанных с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями.

8.5. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда по итогам специальной оценки условий труда.

8.6. Соблюдать своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

8.7. Проводить проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

8.8. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (класс вредности 3.1), для которых устанавливается выплата в размере 4%:

- водитель автомобиля;
- оператор стиральных машин;
- повар;
- кухонный работник;
- заведующий производством.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (класс вредности 3.2), для которых устанавливается выплата в размере 4% и дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней:

- старшая медицинская сестра;
- медицинская сестра;
- врач-педиатр.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда") ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании

отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. С учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.12. В соответствии с Федеральным законом от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обеспечивать обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний всех работающих по трудовому договору.

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой входят члены Совета трудового коллектива.

8.15. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, организуя проведение административно-общественного контроля, смотров-конкурсов по охране труда и пожарной безопасности.

8.16. Организовать обучение специалистов по охране труда и пожарной безопасности один раз в три года.

8.17. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.18. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

не допущение к работе в опасных условиях труда 4 класса;

организацию учета микротравм и расследования;
постоянное выявление опасности и оценивание профессиональных рисков;
создание и функционирование системы управления охраной труда;
применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

8.19. Совет трудового коллектива обязуется:

-Осуществлять в рамках законодательных возможностей защиту прав и интересов членов трудового коллектива на работу в условиях, обеспечивающих сохранение жизни и здоровья в период трудовой деятельности.

-Принимать меры по повышению уровня равноправного сотрудничества с администрацией в рамках социального партнерства.

-Избрать от Совета трудового коллектива уполномоченного по охране труда, обучить его за счет Учреждения.

-Систематически обсуждать на заседаниях Совета трудового коллектива работу администрации Учреждения и руководителей структурных подразделений по обеспечению ими прав работников на охрану труда.

-Добиваться выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

-Организовывать для работников Учреждения мероприятия, направленные на формирование ЗОЖ, участие в сдаче норм ГТО.

IX. МЕХАНИЗМ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом трудового коллектива, по пункту 2,3,5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива.

9.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Совету трудового коллектива помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы; возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.6. Работодатель с учетом мнения председателя Совета трудового коллектива за счет средств фонда экономии Учреждения может производить доплаты председателю Совета трудового коллектива в размере до 20% его оклада при условии:

- а) наличия средств в фонде оплаты труда;
- б) соблюдения Советом трудового коллектива настоящего коллективного договора;
- в) результатов работы Совета трудового коллектива, направленных на улучшение условий работы учреждения.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся общественной деятельностью в трудовом коллективе, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

9.9. Председатель Совета трудового коллектива включается в состав комиссий Учреждения по тарификации, охране труда, Попечительского совета и других.

9.10. Работодатель с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками, являющимися членами трудового коллектива (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня (смены) на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, форм дополнительного профессионального образования работников перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

9.11. Рассматривают совместно все вопросы, связанные с социально-экономическими и трудовыми правами работников Учреждения.

9.12. Совершенствуют механизм социального партнерства между администрацией и Советом трудового коллектива на основе коллективного договора в решении вопросов финансирования Учреждения, социальной сферы, условий оплаты труда, повышения квалификации педагогических работников, медицинских работников, аттестации педагогических и медицинских кадров учреждения.

9.13. Руководствуясь действующим законодательством, осуществляют меры по снижению социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

9.14. Принимают решения о представлении к награждению педагогических и других работников Учреждения, присвоению им почетных званий.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10. Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Участвовать в работе, комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

10.8. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения.

10.9. Своевременно сообщать администрации Учреждения о случаях нарушения работниками трудового законодательства.

10.10. Способствовать укреплению трудовой дисциплины работников Учреждения и надлежащему исполнению ими должностных обязанностей.

10.11. Информировать каждого работника Учреждения о дате и повестке общего собрания не менее, чем за 3 дня до его проведения.

10.12. Совместно с администрацией Учреждения организовывать работу по улучшению условий охраны труда.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и докладывают о результатах контроля на общем собрании работников.

11.3. Рассматривают в месячный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров. С целью предупреждения использования работниками крайней меры разрешения конфликтов – забастовки - предпринимают меры для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

11.5. В случае нарушения или невыполнения коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.6. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

11.7. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

11.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия настоящего договора.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью. *А. П. Костиков* листа(ов)
Директор ОБУ «Авангард»

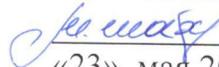
А. П. Костиков
20 *03* год



КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	У И И И И И
Регистрация № <i>401</i>	
« <i>25</i> » <i>03</i> <i>25</i>	
Подпись <i>Костиков</i>	

От работников:
Председатель
Совета трудового
коллектива

ОБУ «Авангард»

 М.А. Шахова
«23» мая 2022г.

От работодателя:
Директор
ОБУ «Авангард»



А.П. Костиков

«23» мая 2022г.

ИЗМЕНЕНИЯ № 1

В коллективный договор Областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард»
Регистрационный номер 401 от 25.03.2022 года

1. Абзац второй пункта 6.7. раздела VI изложить в следующей редакции: «Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда.»

2. Абзац четырнадцатый пункта 8.8. раздела VIII исключить.

3. Абзац двенадцатый пункта 5.12. раздела V исключить.

4. Изменения в коллективный договор вступают в силу с «23» мая 2022 года.

Приняты на общем собрании работников Областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард» «23» мая 2022 года.



От работников:
Председатель
Совета трудового
коллектива

ОБУ «Авангард»
М.А. Шахова

«21» ноября 2022г.

От работодателя:
Директор
ОБУ «Авангард»



А.Л. Костиков

«21» ноября 2022г.

ИЗМЕНЕНИЯ № 2

в коллективный договор областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард» между работником и работодателем.

Регистрационный номер 401 от 25.03.2022 года

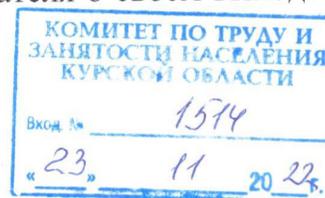
1. Подпункт 4 пункта 2.9. добавить словами следующего содержания: «за исключением работников, указанных в пункте 2.11. настоящего коллективного договора.»

2. Раздел 2 «II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР» добавить пунктом 2.11. в следующей редакции:

«2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации и руководствуясь ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.



Работникам, проходившим военную службу при приеме на работу исключить период испытательного срока.

Предоставить работникам, проходившим военную службу преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.»

3. Пункт 5.10 дополнить четвертым и пятым абзацами следующего содержания:

«Работник призванный на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления на работу в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса в период действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.»

4. Изменения в коллективный договор вступают в силу с «21» ноября 2022 года.

Приняты на общем собрании работников областного бюджетного учреждения «Учебно-методический центр военно-патриотического воспитания и подготовки к военной службе молодежи «Авангард» «21» ноября 2022 года.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью _____ листа(ов)
Директор ОУ «Авангард» _____

А.П. Костиков

2024 год



КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНИМАТЕЛЬНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ	
Регистрационный №	1514
«23» 11 2024г.	
Подпись	Сарамк