

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель профкома

Д.Балбахова  
«13» декабря 2021г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор АУ ДПО «Институт новых  
технологий РС(Я)»



А.М.Соловьев

«13» декабря 2021г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Автономного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)»

*(Срок действия договора - 3 года)*

**Юридический адрес:**  
Республика Саха (Якутия)  
677000 г. Якутск, пр.Ленина, дом 29

**Руководитель: Соловьев Айал Михайлович**  
**Телефон/факс: 8 (4112) 43-57-07**  
**Председатель ПК: Балбахова Диана Виссарионовна**

**Организационно-правовая форма организации: Автономное учреждение**

## **Содержание**

I.	Общие положения.....	2
II.	Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений.....	3
III.	Трудовой договор. ....	7
IV.	Рабочее время и время отдыха.....	9
V.	Порядок и условия оплаты труда.....	13
VI.	Объем дополнительного образования детей.....	16
VII.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	17
VIII.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	18
IX.	Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	18
X.	Охрана труда и здоровья.....	20
XI.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	22
XII.	Контроль за выполнением коллективного договора. Заключительные положения.....	23

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)» (далее – Учреждение) на 2021-2024 гг.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Устав автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)»;

Правила внутреннего трудового распорядка;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Региональное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (*ст.30 ТК РФ*).

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников данного Учреждения.

1.5. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения договора с руководителем Учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в

порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном *ст.49 ТК РФ*.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении Учреждением – по согласованию профкома):

- правила внутреннего распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение об охране труда;
- положение о премировании работников;
- положение о стимулировании

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **II. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон трудовых отношений**

### **2.1. Работодатель обязан:**

2.1.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.1.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

2.1.4. обеспечивать работников оборудованием, технической документацией, инструментами и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.1.5. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.1.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, трудовыми договорами;

2.1.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ;

2.1.8. предоставлять профкому Учреждения полную и достоверную информацию о принимаемых решениях, нормативных актах и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические, трудовые интересы работников;

2.1.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

2.1.11. рассматривать представления соответствующего профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органом;

2.1.12. создать условия для участия представителей профсоюзного органа в работе конференций, собраний, совещаний работников и руководителей Учреждения и образования, профактива по вопросам экономического и социального развития с сохранением заработной платы;

2.1.13. соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности;

2.1.14. соблюдать трудовое законодательство РФ, закон РФ «Об образовании», закон РС(Я) «Об учителе», Устав Учреждения и другие локальные акты, улучшающие гарантирующие условия труда работников Учреждения.

## ***2.2. Профком обязуется:***

2.2.1. представлять и защищать индивидуальные и коллективные права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 03.07.2016 г.) и ТК РФ;

2.2.2. способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзовыми методами;

2.2.3. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл.30 ТК РФ);

2.2.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и норм оплаты труда;

2.2.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК РФ);

2.2.6. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

2.2.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в

Государственной инспекции труда и в суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.2.8. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.2.9. совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (*ст. 86 ТК РФ*);

2.2.10. вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Реском профсоюза;

2.2.11. участвовать в работе комиссий Учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

2.2.12. предоставить членам профсоюзной организации денежные выплаты в следующих случаях:

-при рождении ребенка – от 5000 (пяти тысяч) рублей;

-на похороны близких родственников – от 5000 (пяти тысяч) рублей;

-юбилярам (50 лет – женщины, 55 лет - мужчины и далее 60, 65 лет) – от 5000 (пяти тысяч) рублей.

2.2.13. проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные работы среди работников.

### ***2.3. Работник обязуется:***

2.3.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.3.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.4. выполнять установленные нормы труда;

2.3.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.6. бережно относиться к имуществу Учреждения (в т.ч. переданных для выполнения трудовых обязанностей, на хранение);

### ***2.4. Работодатель имеет право:***

2.4.1. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.4.2. вести коллективные договоры и заключать трудовые договоры;

2.4.3. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.4.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения, соблюдения правил трудового распорядка;

2.4.5. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.4.6. принимать локальные нормативные акты;

2.4.5. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

### ***2.5. Профсоюзный комитет в соответствии ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором имеет право:***

2.5.1. получать и заслуживать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовыми связанным с ними экономическим вопросам, в частности:

2.5.1.1. реорганизации и ликвидации работодателя;

2.5.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.5.1.3. подготовки и дополнительного образования работников;

2.5.1.4. по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Учреждения, коллективным договором, соглашениями;

2.5.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (*ст.53 ТК РФ*);

2.5.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.5.4. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

**2.6. Работник имеет право на:**

2.6.1. заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

2.6.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о социальной оценке условий труда;

2.6.7. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.6.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.11. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### **III. Трудовой договор.**

3.1. Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании трудового договора.

3.2. Заключать трудовой договор с работником для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.5. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия работника поручаемой ему работе (ст. 70 ТК РФ).

3.6. В период срока испытания на работника полностью распространяются положения законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений и коллективного договора. В этот период работник обязан подчиняться правилам внутреннего трудового распорядка и имеет право на выплату заработной платы в полном размере, на пособие по временной нетрудоспособности и др. В свою очередь, работодатель вправе требовать от работника исполнения всех обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также по своей инициативе прекратить трудовой договор с работником в период испытательного срока по любому предусмотренному ТК РФ основанию с соблюдением всех установленных условий. Если работник, принятый с испытательным сроком, подлежит увольнению с работы до истечения срока испытания в связи с сокращением численности или штата работников, увольнение должно быть произведено с соблюдением всех условий, предусмотренных для работников,увольняемых по этому основанию (ст. ст. 81, 178, 180 ТК РФ).

3.7. Категория лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу, к ним отнесены:

- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- лица, не достигшие возраста 18 лет;

- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лица, приглашенные на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лица, заключающие трудовой договор на срок до двух месяцев. (ч. 4 ст. 70 ТК РФ).

3.8. Предельные сроки испытания при приеме на работу не может превышать три месяца (ч. 5 ст. 70 ТК РФ)

3.9. Срок испытания начинает течь с первого дня работы. В испытательный срок не засчитываются все периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе. Это могут быть периоды временной нетрудоспособности, находления в краткосрочном отпуске без сохранения заработной платы или в отпуске в связи с обучением, выполнения государственных или общественных обязанностей и др. После перерыва течение испытательного срока продолжается. Общая продолжительность испытательного срока до и после перерыва не должна превышать срок, обусловленный в трудовом договоре.

3.10. Руководитель учреждения имеет право расторгнуть трудовой договор с работником при неудовлетворительном результате испытания, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за 3 дня до истечения срока испытания с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ).

3.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы в Учреждении, а также перевод на работу в другую местность вместе с Учреждением, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

3.12. Перевод на другую работу в пределах Учреждения или перемещение работника оформляется приказом руководителя (иного уполномоченного должностного лица), который объявляется работнику под роспись и на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

3.13. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством (если выполнение прежних трудовых обязанностей становится для работника невозможным), Администрация Учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую работу (при ее наличии).

3.14. Порядок расторжения трудового договора по каждому из оснований определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами.

3.15. Независимо от срока заключения и иных условий трудового договора, работник имеет право на его расторжение по собственному желанию при отсутствии задолженностей и материально-финансовых обязательств (оплата за обучение).

3.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя Учреждения (иного уполномоченного должностного лица). С приказом о прекращении

трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Администрация Учреждения обязана выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись на основании составленного акта.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Рабочим временем считается время, в течение которого работник в соответствии с условиями трудового договора и Правилами внутреннего распорядка должен выполнять свои трудовые обязанности, а также в другие периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения (за исключением женщин, работающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для мужчин Учреждения, устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Время начала и окончания работы Учреждения устанавливается с 09:00 до 18:00, обеденный перерыв с 13:00 до 14.00.

4.4. Для женщин, работников Учреждения, устанавливается пятидневная сокращенная 36-часовая рабочая неделя, понедельник с 09:00 до 18:00, вторник-пятница с 09:00 до 17:00 (ст. 320 ТК РФ).

4.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогов и преподавателей в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

4.6. В Учреждении отдельным категориям работников решением Администрации Учреждения могут быть установлены следующие особые режимы рабочего времени:

4.6.1. Режим ненормированного рабочего времени, при котором отдельные категории работников могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами утвержденной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника. Работникам, которым приказом руководителя Учреждения (иного уполномоченного должностного лица) установлен режим ненормированного рабочего дня, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3-х календарных дней.

4.6.2. Неполное рабочее время или неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6.3 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников. (*ст.284 ТК РФ*).

4.6.4. График рабочего времени для работников, работающих на условиях неполной занятости, утверждается руководителем Учреждения.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (*ст.114 ТК РФ*).

4.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

4.8.1. Работникам - продолжительностью 28 к.д. (календарных дней) и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 52 к.д. (*ст.115 и ст.321 ТК РФ*):

4.8.2. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями от 7 апреля 2017 г. № 419) ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется (*ст.334 ТК РФ*):

- руководителю Учреждения – продолжительностью 56 к.д. (календарных дней) и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 80 к.д.;

- заместителям директора, начальникам отделов – продолжительностью 56 к.д. (календарных дней) и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 80 к.д.;

- заместителям директора, начальникам отделов, чья деятельность не связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – продолжительностью 28 к.д. и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 52 к.д. (*постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466*);

- педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, методистам, тьюторам, учителям-дефектологам, преподавателям дополнительного образования – продолжительностью 56 к.д. (календарных дней) и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 80 к.д.

4.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Работник может использовать отпуск за первый год работы по истечении 6-ти месяцев его непрерывной работы в Учреждении при предоставлении письменного заявления.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска проводится с согласия работника в случаях предусмотренных *ст. 124, 125 ТК РФ*.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (*ст. 136 ТК РФ*).

4.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией на усмотрение руководителя Учреждения.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет (*ст. 126 ТК РФ*).

4.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

4.15. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со *ст. 117 ТК РФ*;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со *ст. 119 ТК РФ*, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (*ст. 101 ТК РФ*) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3 (трех) календарных дней.

4.16. Педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы по их заявлению предоставляется длительный отпуск сроком до одного года *в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ*.

4.17. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника (*ст. 128 ТК РФ*):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 к.д. в году;

- работающим инвалидам - до 60 к.д. в году;

- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 к.д.;

- работникам, обучающимся и получающим 2-е высшее образование на период

обучения;

- работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (день Знаний - 1 сентября, выпускной, проводы ребенка в армию, переезд, ремонт и строительство, участие в конференциях, общественно-массовых мероприятиях, медицинское обследование, оформление какой-либо документации, форс-мажорные обстоятельства в семье и т.д.), продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

4.18. Работникам-совместителям при превышении продолжительности ежегодного отпуска по основному месту работы по сравнению с продолжительностью отпуска, предоставляемого по совмещаемой работе предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на количество календарных дней отпуска работника по основному месту работы, превышающее продолжительность отпуска по совмещаемой работе (ч.2 ст.286 ТК РФ);

4.19. Работодатель обязуется предоставить ежегодно отпуск с сохранением заработной платы работникам Учреждения, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 дня в месяц (ст. 262 ТК РФ);

4.20. Работники имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории РФ к месту использования отпуска и обратно (ст.325 ТК РФ).

4.21. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы у данного работодателя (ст.325 ТК РФ).

При неиспользовании проезда в отпуск, он не суммируется (ст.325 ТК РФ).

Заявка на оплату проезда подается не позднее, чем за 4 месяца до предполагаемого отъезда.

4.22. Привлечение работников 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.

4.23. В случаях, предусмотренных 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.

4.24. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

## V. Порядок и условия оплаты труда

5.1. Фонд оплаты труда в Учреждении формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников размеров субсидий Учреждениям на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и «Положением об оплате труда работников АУ ДПО «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)» (ст. 135 ТК РФ).

5.3. Заработная плата работников (без учета премий), устанавливаемая в соответствии с новой структурой фонда оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий) выплачиваемой работникам в соответствии с трудовым договором до введения новой структуры фонда оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца до 20 числа текущего месяца - первая половина заработной платы и до 10 числа следующего месяца – вторая часть заработной платы в денежной форме (рубли) перечислением на лицевой счет работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате. (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Штатное расписание и тарификационный список утверждаются руководителем Учреждения в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда и включают в себя все должности работников учреждения. Размеры надбавок и доплат устанавливаются учреждением в пределах сформированного на календарный год фонда оплаты труда.

5.7. Условия оплаты труда, включая размер окладов, выплат стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.8. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, состоит из оклада, доплат, надбавок, премии по результатам работы.

5.9. Изменение разделов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Приказом Министерства

образования и науки Республики Саха (Якутия) от 28 января 2019 года № 01-10/78 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)».

5.10. Педагогическим работникам, учебно-педагогическому персоналу, заместителям директора, руководителям отделов надбавка к окладу за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

соответствие занимаемой должности - до 5 процентов;  
первая квалификационная категория - до 10 процентов;  
высшая квалификационная категория - до 20 процентов.

5.11. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, заместителям директора, руководителям отделов надбавки за наличие ученой степени, почетного звания и профессиональных знаков отличия устанавливаются в следующих размерах:

почетное звание - до 10 процентов;  
профессиональные знаки отличия - до 5 процентов;  
отраслевой (ведомственный) знак отличия - до 5 процентов.

При наличии у работника почетных званий, профессиональных знаков отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия надбавка применяется по одному (максимальному) основанию. Работникам, имеющим одновременно почетные звания, знаки отличия и ученую степень, надбавки устанавливаются отдельно как за звание (знаки), так и за ученую степень.

5.12. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, заместителям директора, руководителям отделов устанавливается надбавка за выслугу лет в следующих размерах:

от 0 до 5 лет – до 5 процентов;  
от 5 до 15 лет – до 10 процентов;  
свыше 15 лет – до 15 процентов.

В стаж работы для назначения надбавки за выслугу лет засчитываются периоды работы по специальности или должности в системе образования.

5.13. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, заместителям директора, руководителям отделов может быть установлена персональная доплата. Размер персональной доплаты определяется как разница между заработной платой (без учета премий), выплачиваемой работнику учреждения до введения новой структуры фонда оплаты труда, и заработной платой (без учета премий) после введения новой структуры фонда оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации. Персональная доплата устанавливается в абсолютном размере в рублях.

5.14. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, заместителям директора, руководителям отделов может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации к выполнению больших объемов работ с меньшим количеством ресурсов и к применению в работе новых методов и технологий, существенно повышающих результативность труда, за выполнение срочных, особо важных и ответственных работ. Решение об установлении надбавки за интенсивность и ее размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного

работника.

5.15. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности обучения (за специфику) – 10 процентов

5.16. Надбавка молодым специалистам – педагогическим работникам учреждения, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 5 процентов. Выплата надбавки молодым специалистам – педагогическим работникам учреждения прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности, либо при достижении педагогического стажа 3 года.

5.17. Надбавки и доплаты применяются при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.18. Оплата труда лиц, работающих по совместительству (внутреннее/внешнее) производится пропорционально отработанному времени с учетом районных коэффициентов и надбавок (ст.285 ТК РФ).

Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.19. Размер компенсационной выплаты за совмещение должностей, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.60.2 ТК РФ).

5.20. За ненормированный рабочий день водителям производится выплата за ненормированность рабочего времени в размере до 25 процентов от оклада за фактически отработанное время.

5.21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

5.22. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

5.23. В целях повышения качества оказываемых услуг, усиления взаимосвязи между размером заработной платы и сложностью, количеством, качеством и результативностью труда каждого работника ежегодно формируется премиальный фонд в размере не менее 5 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

5.24. Стимулирование работников производится в соответствии с Положением о стимулировании работников и Положением об оплате труда работников АУ ДПО «Институт новых технологий РС(Я)» по приказу директора и при наличии денежных средств.

5.25. Премирование работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников АУ ДПО «Институт новых технологий РС(Я)» по приказу директора и при наличии денежных средств.

5.26. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная

помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

## **VI. Объем дополнительного образования детей**

6.1. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

6.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Приказом.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, до ухода в очередной отпуск. Учебная нагрузка педагогических работников корректируется осенью до начала учебного года.

6.3. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями (ст.256 ТК РФ).

6.4. Учебная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

6.5. Уменьшение и увеличение учебной нагрузки педагогов в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1601).

в) временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска (ст.256 ТК РФ). В указанных подпунктах «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя возможны с согласия работника.

6.6. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и. т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависимыми от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные штатным расписанием.

Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись, с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

6.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

## VII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

7.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Института.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Организовывать переподготовку и повышение квалификации (в разрезе специальности), согласно утвержденному плану учебного года.

7.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработка по месту работы. Если работник, направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

7.6. Учитывая специфику работы данного Учреждения вновь прибывших педагогических работников аттестовать через два года работы в данном Учреждении.

### **VIII. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

8.1. Работодатель обязуется уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ.

8.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

### **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников работодатель осуществляет:

- своевременное перечисление страховых взносов в социальные фонды, выплату без задержек работникам пособий по государственному страхованию;
- выполнение Федерального закона от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного

страхования».

9.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющих ребенка-инвалида (инвалида детства) до достижения им возраста 18 лет, по письменному заявлению предоставляется дополнительных четыре выходных оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

9.3. Ходатайствует перед органом местного самоуправления и Министерство образования и науки РС (Я) о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении субсидий на его приобретения (строительства).

9.4. При наличии свободных денежных средств за счет внебюджетной деятельности по решению руководителя Учреждения и по письменному заявлению работника возможна:

- оплата за обучение детей работников Учреждения в размере 50% от стоимости обучения;

- оплата проезда к месту учебы и обратно один раз в год детям работников Института, являющимися студентами дневного обучения ВУЗ-ов до 23 лет;

- оплата санаторно-курортной путевки;

- оплата за проезд по путевкам до места назначения.

9.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ).

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету Учреждения информацию о возможном массовом увольнении.

9.6. Работодатель и профсоюзный комитет Учреждения совместно разрабатывают предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации организаций.

9.7. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

9.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

9.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии с установленным законодательством.

9.10. Работник (член профсоюза) имеет право на получения льготной санаторно-курортной путевки на себя и на ребенка на территории РФ, РС (Я) и за пределы территории РФ, согласно справки ВКК (*по квоте Рескома*).

9.11. Работник, совмещающий работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования и работникам, поступающим в образовательное учреждение, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст. 173 ТК РФ).

9.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника, в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными (ст. 124 ТК РФ).

## X. Охрана труда и здоровья

10.1. Работодатель обязуется обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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.

10.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из средств капитального и текущего ремонта.

10.3. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

10.5. Сохранять место работы, должность и заработную плату за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника.

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

10.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.8. Обеспечивать соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.

10.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.11. Организовать проведение за счет средств Учреждения (ст. 69, 213 ТК РФ) обязательных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) 1 раз в год, недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработка по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

10.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работники, являющиеся получателями пенсий по старости или пенсии за выслугу лет, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).

10.13. Согласно рекомендациям Министерства труда и социальной защиты РФ:

- организовать во взаимодействии с профкомом разъяснительную работу среди трудового коллектива: распространить официально размещенную на сайтах Минздрава России, Роспотребнадзора и Правительства РС(Я) информацию о текущей эпидситуации в регионе по COVID-19, об эффективности вакцинации против COVID-19, доводить до работников информацию о применяемых вакцинах в РФ, о стационарных и передвижных пунктах вакцинации, предоставлять дополнительное время (выходной день) работникам для прохождения вакцинации (ст. 8, 22, 41 ТК РФ) с сохранением заработной платы за работником, проходящим вакцинацию;

- в случае отсутствия документального подтверждения прохождения вакцинации работником к установленному (ранее оговоренному) сроку, работодатель вправе издать приказ об отстранении от работы без сохранения заработной платы в случае отказа работника пройти вакцинацию без уважительной причины (при отсутствии сведений о противопоказаниях к вакцинации);

- в случае, если трудовая функция может быть выполнена дистанционно (удаленно), то работодатель вправе предложить работнику выполнение работы дистанционно либо по собственной инициативе работника перевести его на дистанционную (удаленную) работу в порядке по основаниям, предусмотренным в (ст. 312.9 ТК РФ).

## XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Не допускаются ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (*ст. 370 ТК РФ*).

11.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно 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, транспортом (*ст. 377 ТК РФ*).

11.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членом профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления не допускается.

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ст. 374 ТК РФ*).

11.8. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссии по аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.10. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимся членами профсоюза, по инициативе работодателя (*ст.82, ст.374 ТК РФ*);
- разделение рабочего времени на части (*ст.105 ТК РФ*);
- очередность предоставления отпусков (*ст.123 ТК РФ*);
- установление заработной платы (*ст.135 ТК РФ*);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка с учетом мнения первичной профсоюзной организации (*ст.190 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, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст.196 ТК РФ*);
- установление срока выплаты заработной платы работникам (*ст.136 ТК РФ*) и другие вопросы.

## **XII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Заключительные положения**

12.1. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Стороны доводят текст настоящего договора до сведения всех работников Учреждения.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Учреждения.

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

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут вовлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

12.9. Изменения в законодательстве РФ и РС (Я), затрагивающие интересы работников образования вносятся дополнительными изменениями в коллективном договоре (*ст.44 ТК РФ*).



23 (документы) лист.

John

10.12.2021.