

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель первичной профсоюзной
организации АУ ДПО «Институт новых
технологий Республики Саха (Якутия)»
Д.В.Олесова
« 30 » марта 2026 г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Врио директора АУ ДПО «Институт новых
технологий Республики Саха (Якутия)»
Д.С. Данилов/
« 30 » марта 2026 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

Срок действия договора

с «30» марта 2026 г. по «30» марта 2029 г.

Юридический адрес: индекс 677027, Республика Саха (Якутия), город Якутск, Проспект
Ленина, дом 29

Руководитель: Данилов Дмитрий Степанович

Телефон/факс: 8 (4112) 43-57-07, 8 (4112) 43-57-08

Председатель Профкома: Олесова Диана Виссарионовна

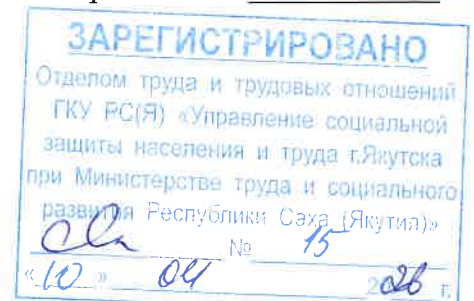
Организационно-правовая форма: учреждение

Тип учреждения: автономное

Тип образовательной организации: учреждение дополнительного профессионального
образования

Утвержден на общем собрании работников АУ ДПО «ИНТ РС (Я)»
«27» марта 2026 г. Протокол № 03

Якутск
2026



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей-профсоюзной организации и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт новых технологий Республики Саха (Якутия)» (далее – Учреждение) на 2026-2029 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»;

Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. N 273-ФЗ "О противодействии коррупции"

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

Правила внутреннего трудового распорядка;

Закон субъекта РФ о социальном партнерстве;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации;

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. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице представителя – директора Учреждения;

Работники Учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их председателя – первичной профсоюзной организации (далее – профком).

1.4. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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 одного года 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.

1.10. 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 *ст. 49 ТК РФ*.

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

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

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

1.15. 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 трудового распорядка;
- Продолжительность отпуска работников образования;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение об охране труда;
- Положение о премировании работников;
- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников;
- Положение о комиссии по трудовым спорам;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение средствами индивидуальной защиты;
- Перечень профессий и должностей работников, кому устанавливается доплата за работу во вредных или опасных условиях труда.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

2.1. Прием на работу оформляется приказом руководителя Учреждения, изданным на основании трудового договора. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с применением последствий локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. 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.

2.3. 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.

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

2.5. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия получаемой работе (ст.70 ТК РФ). Для педагогов дополнительного образования до 31 мая календарного года.

2.6. 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).

2.7. 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.

2.8. 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).

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

2.9. 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).

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

2.11. 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).

2.12. 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.

III. Создание, изменение и прекращение трудовых отношений

3.1. 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). Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о

Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки" 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.

3.3. 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).

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

3.5. 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 просвещения РФ от 04 апреля 2025 г. №269).

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.

3.6. 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 зависящими 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.72, 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.

3.7. 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.

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

3.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный года связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Института, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) по с. 73 ТК РФ.

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

3.10. Профком Института обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками. Представлять свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ).

3.11. Работодатель обязан выдать по письменному заявлению работника не позднее 3 рабочих дней трудовую книжку с целью его обязательного социального страхования; копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы, справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другие документы предусмотренные трудовым законодательством) (ст. 62 ТК РФ).

3.12. Действие заключенного трудового договора с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключение им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 г. № 647,

приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказание им добровольного содействия в выполнении задач возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.13. Работодатель вправе заключить срочный трудовой договор с другим работником на время исполнения обязанностей (военной службы по мобилизации или заключенного контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента РФ от 21.09.2022 г. № 647) отсутствующего работника по указанному месту работы (должности) (ч. 4 ст. 351.7 ТК РФ).

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

4.4. Работодатель обязуется:

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

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

4.4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохраняется за ним место работы (должность), средняя заработная плата 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).

4.5. 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.

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

V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5.1. 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.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. 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.

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

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. 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.

6.2. 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 на одну ставку.

6.3. 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.

6.4. 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) на одной ставке. При работе по внутреннему совместительству и совмещению дополнительно к основной ставке режим работы с 09:00 до 18:00 часов с понедельника по пятницу.

6.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогов и преподавателей в неделю за ставку заработной платы устанавливается в соответствии с Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 4 апреля 2025 г. № 269 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным

программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

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

6.6.1. 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.

6.6.2. 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.

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

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

6.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется:

6.8.1. Работникам, начальникам отделов - 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*).

6.8.2. 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 учебно-воспитательного отдела, учебно-методического отдела – продолжительностью 56 к.д. (календарных дней) и дополнительно 24 к.д. за работу в районах Крайнего Севера, всего 80 к.д.;

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

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

6.10. 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*.

6.11. 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.

6.12. 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*).

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

6.14. 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.

6.15. Предоставить педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года *в порядке и на условиях, определяемых ТК РФ*.

6.16. 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 или увечья, 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;

6.17. 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);

6.18. 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);

6.19. 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).

6.20. 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.

6.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

6.22. 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.

6.23. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.24. 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.25. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

VII. Порядок и условия оплаты труда

7.1. 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).

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

7.3. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

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

7.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. Изменение разделов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутия) от 30 августа 2022 г. N 518 "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, подведомственных Министерству образования и науки Республики Саха (Якутия)".

7.9. Условия оплаты труда педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений на основе профессионально-квалификационных групп:

7.9.1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не

учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.9.2. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за квалификационную категорию в следующих размерах:

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

7.9.3. Педагогическим работникам государственных учреждений - субъектов правоотношений Закона Республики Саха (Якутия) от 14 июня 1995 г. 3 N 67-1 "Об учителе" надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, за работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются в соответствии с указанным Законом.

7.9.4. Педагогическим работникам, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак 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.

7.9.5. Педагогическим работникам устанавливается надбавка за педагогический стаж 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 педагогический стаж для назначения надбавки засчитываются все периоды педагогической деятельности.

7.9.6. Учебно-вспомогательному персоналу, работникам культуры, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка к окладу 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.

7.9.7. Надбавка молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений, имеющим педагогический стаж от 0 до 3 лет, устанавливается в размере до 75 процентов.

Выплата надбавки молодым специалистам - педагогическим работникам образовательных учреждений прекращается с момента прохождения ими обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности либо при достижении педагогического стажа 3 года.

7.9.8. Работникам устанавливается 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.

7.9.9. Работникам 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.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 120 процентов.

Кураторство, руководство творческой лабораторией доплата производится от ставки педагога дополнительного образования.

7.9.10. Работникам устанавливается надбавка за наставничество в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Надбавка за наставничество осуществляется работнику за оказание практической помощи не более чем двум молодым работникам до 35 лет в овладении и развитии профессиональных знаний и навыков для исполнения ими должностных обязанностей. Размер надбавки за наставничество не зависит от количества наставляемых.

Надбавка за наставничество устанавливается работнику на основании его письменного согласия трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству на срок не более шести месяцев.

7.10. Условия оплаты труда профессорско-преподавательского состава, учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, заместителей руководителей структурных подразделений государственных учреждений дополнительного профессионального образования:

7.10.1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.10.2. 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.

7.10.3. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений надбавки за наличие ученой степени, почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются в следующих размерах:

- ученая степень кандидата наук - до 5 процентов;
- ученая степень доктора наук - до 10 процентов;
- почетное звание - до 10 процентов;
- профессиональный знак 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.

7.10.4. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений 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.

7.10.5. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается 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.

7.10.6. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений 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.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 95 процентов.

7.10.7. Профессорско-преподавательскому составу, учебно-вспомогательному персоналу, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений устанавливается надбавка за наставничество в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Надбавка за наставничество осуществляется работнику за оказание практической помощи не более чем двум молодым работникам до 35 лет в овладении и развитии профессиональных знаний и навыков для исполнения ими должностных обязанностей. Размер надбавки за наставничество не зависит от количества наставляемых.

Надбавка за наставничество работнику устанавливается на основании его письменного согласия трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству на срок не более шести месяцев.

7.11. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

7.11.1. Решение о введении соответствующих надбавок и доплат к окладу принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Применение надбавок к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат. Надбавки и доплаты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7.11.2. Надбавки за наличие почетного звания, профессионального знака отличия, отраслевого (ведомственного) знака отличия устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

почетное звание - до 10 процентов;

профессиональный знак 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.

7.11.3. Надбавки к окладу за выслугу лет устанавливаются работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, в следующих размерах:

от 0 до 3 лет - до 5 процентов;

от 3 до 5 лет - до 10 процентов;

свыше 5 лет - до 15 процентов.

В стаж работы для назначения выплаты за выслугу лет засчитывается стаж работы, независимо от организационно-правового статуса предыдущего места работы.

7.11.4. За работу в сельской местности и арктических улусах (районах) устанавливаются доплаты в абсолютном размере, пропорционально отработанному времени:

за работу в улусах (районах), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия), независимо от типа населенных пунктов - 700 рублей;

за работу в сельской местности за исключением улусов (районов), входящих в состав Арктической зоны Республики Саха (Якутия) - 500 рублей.

Указанные доплаты устанавливаются всем работникам учреждений (за исключением руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров).

7.11.5. Надбавки водителям автотранспорта за классность устанавливаются в следующих размерах:

водителям 2-го класса - 10 процентов;

водителям 1-го класса - 25 процентов.

7.11.6. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается 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.

7.11.7. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлена надбавка за интенсивность с целью мотивации работников учреждения 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.

Рекомендуемый размер надбавки за интенсивность труда - до 70 процентов.

7.11.8. Работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается надбавка за наставничество в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада).

Надбавка за наставничество осуществляется работнику за оказание практической помощи не более чем двум молодым работникам до 35 лет в овладении и развитии профессиональных знаний и навыков для исполнения ими должностных обязанностей. Размер надбавки за наставничество не зависит от количества наставляемых.

Надбавка за наставничество работнику устанавливается на основании его письменного согласия трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству на срок не более шести месяцев.

7.12. 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).

7.13. 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*).

7.14. 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*).

7.15. Для оценки результативности работников утверждается директором Учреждения по согласованию первичной профсоюзной организации Перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента в баллах каждого критерия и показателя в разрезе наименования должностей, установленных в штатном расписании Учреждения.

7.16. Заместители директора, начальники отделов представляют ведомости с указанием весового коэффициента в баллах по работникам их подразделений, которые рассматриваются на административном совете с участием первичной профсоюзной организации.

7.17. Директор Учреждения на основании представленных ведомостей и протокола административного совета издает приказ о стимулировании работников.

7.18. Стимулирование труда работникам - совместителям, производится по общим правилам, предусмотренным в Учреждении, т.е. в зависимости от выработки или пропорционально отработанному времени (*ст. 60.1 ТК РФ*).

7.19. Стимулирование труда работникам, совмещающим должности и по совместительству производится только по основной деятельности (*ст. 60.2 ТК РФ*).

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

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

7.22. 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 10 процентов от утвержденных на очередной год бюджетных ассигнований на оплату труда.

7.23. 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.

7.24. 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.

7.25. 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.

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

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

VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

8.1. 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».

8.2. 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).

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

8.4. 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.

8.5. 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.

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

8.7. 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 трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

8.8. 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.

8.9. 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.

8.10. 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 справке ВКК (*по квоте Рескома*).

8.11. 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*).

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

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

IX. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.2. Работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или)

опасными условиями труда, выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), за сверхурочную работу, работу в ночное время, при расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), за специфику работы, за работу не входящую в круг основных обязанностей работников, выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

9.3. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии с ТК Российской Федерации.

Доплата устанавливается по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

9.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с ТК Российской Федерации.

9.5. Размер выплаты за совмещение профессий (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.

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

9.7. Выплаты за работу в ночное время производятся работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра. Размер доплаты составляет не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Расчет доплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, устанавливаемой работнику.

9.8. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, а также оплата сверхурочной работы производится согласно ТК Российской Федерации.

Х. Порядок и условия премирования работников учреждения

10.1. 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.

10.2. Объем премиального фонда формируется учреждением по категориям работников с учетом увеличения фонда оплаты труда отдельным категориям работников согласно нормативным правовым актам.

XI. Охрана труда и здоровья

11.1. 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.

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

11.3. 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.

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

11.5. 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.

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

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

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

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

11.10. 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 здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.11. 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 заработок по месту работы (*ст. 185 ТК РФ*).

11.12. 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).

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. 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.

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

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

12.4. 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).

12.5. 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.

12.6. 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.

12.7. 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).

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

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

12.10. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися 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.

ХIII. Обязательства сторон

13.1. Профком обязуется:

- 13.1.1. 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.
- 13.1.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 13.1.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, бюджетного фонда и иных фондов Учреждения.
- 13.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 13.1.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
- 13.1.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).
- 13.1.7. Представлять и защищать трудовых прав членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- 13.1.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 13.1.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Рескомом профсоюза работников образования РС(Я) по летнему оздоровлению детей работников Учреждения и обеспечения их Новогодними подарками.

13.1.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Реском профсоюзу.

13.1.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.1.12. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

13.1.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

13.1.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносов работников.

13.1.16. 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;

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

13.1.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

13.2. Работодатель обязуется:

11.2.1. Предоставлять профкому Учреждения полную своевременную информацию о принимаемых решениях, нормативных актов и материалах, затрагивающих профессиональные, социально-экономические, трудовые интересы работников Учреждения.

13.2.2. Согласовывать с профкомом Учреждения проекты локальных актов, нормативных актов, затрагивающих социально-экономические, трудовые интересы работников Учреждения.

13.2.3. Перечислять в срок профсоюзные взносы.

13.2.4. 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.

13.2.5. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

13.2.6. 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.

XIV. Контроль за выполнением коллективного договора

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 повлечь 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).

