

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива РЦМО

Протокол № 5

от «07» июня 2025 г.

Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного профессионального образования Самарской
области «Региональный центр мониторинга в образовании»
на 2025 – 2028 год



Представитель работников

Аржанова Т.А.

«25» 08 2025 г.

Представитель работодателя

Директор РЦМО Гудкова Ж.В.

«25» 08 2025 г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>0000000000</u>
от « <u>09</u> » <u>09</u> 20 <u>25</u> г.
<u>Мав. Сергей</u> <u>Гудкова Ж.В.</u> (должность, И.О.)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования Самарской области «Региональный центр мониторинга в образовании» (РЦМО, организация, Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Самарской области от 22.12.2014 г. № 133-ГД «Об образовании в Самарской области», отраслевыми региональными нормативно-правовыми актами, регулирующими социально-трудовые отношения в системе образования в Самарской области и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего договора являются: работники РЦМО, именуемые в дальнейшем «Работники» в лице представителя Аржановой Татьяны Анатольевны и РЦМО, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора РЦМО Гудковой Жанны Владимировны.

Работодатель признает Аржанову Татьяну Анатольевну полномочным представителем работников при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении, дополнении Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, проведению переговоров по решению социально-экономических проблем, вопросам оплаты труда, охраны труда, занятости и других вопросов, касающихся интересов работников.

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников РЦМО, в том числе работающих по совместительству, а также на

тех работников, которые будут приняты в будущем.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, переизбрания представителя работников РЦМО, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При смене формы собственности организации договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. При ликвидации организации договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ и настоящим договором, при этом изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с предыдущей редакцией договора.

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

1.10. При заключении настоящего договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами трудового законодательства;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- обязательность выполнения условий договора;
- контроль за выполнением условий договора;

- ответственность сторон за невыполнение по их вине условий договора.

Раздел 2. Трудовые отношения, гарантии занятости, условия высвобождения работников

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим договором, локальными актами Работодателя и трудовым договором. Содержание трудового договора формируется в соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.2. Стороны настоящего договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются трудовым договором на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

2.3. Содержание трудового договора должно быть персонифицировано в отношении каждого работника. Трудовая функция, которую работник должен выполнить, определяется в трудовом договоре на основании квалификационных характеристик, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, соответствующими профессиональными стандартами.

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом, знаниями и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии РЦМО, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.4. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работников под подпись с настоящим договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка, Уставом РЦМО, положением об оплате труда и материальном стимулировании работников РЦМО, положением о защите персональных данных работников, правилами и инструкциями по охране труда, иными локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (часть 1 ст. 59 ТК РФ). В случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера работы и условий ее выполнения.

2.6. Трудовой договор составляется в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой находится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора работодателя.

2.7. Изменение условий трудового договора производится по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

2.9. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества РЦМО, изменении подведомственности (подчиненности) РЦМО, его реорганизации и изменении организационно-правовой формы учреждения.

2.10. Перевод работника (постоянный или временный) на другую должность или в другой отдел РЦМО допускается только с согласия

работника.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую, имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья. При этом за работником сохраняется средний заработок по прежней работе, если он превышает средний заработок по новой работе, в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, договором, соглашениями, трудовым договором (ст. 73 ТК РФ).

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

2.12. С работником, которому предоставлена работа по внутреннему совместительству по аналогичной с основной работой или иной должности, заключается отдельный трудовой договор.

2.13. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать работникам все необходимые условия для выполнения ими своих трудовых обязанностей:
- обеспечить безопасные условия труда, соответствующие требованиям охраны труда;
- в полном размере и в установленные в настоящем договоре сроки выплачивать работникам заработную плату;
- соблюдать трудовое законодательство, локальные акты, условия настоящего договора, трудовых договоров;
- выполнять требования законодательства о социальном партнерстве с работниками организации, в том числе вести коллективные переговоры с работниками, заключать коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие их участие в управлении РЦМО;
- знакомить работников под подпись с локальными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные ТК РФ, законодательством Самарской области, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда;
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, локальными актами, трудовым законодательством.

2.14. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного и социального страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включаются: информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная трудовым законодательством.

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом, на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.15. Работник может быть принят на работу для выполнения определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя (дистанционная/удаленная) работа.

Трудовым договором может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных трудовым законодательством.

Особенности заключения и изменения условий трудового договора о дистанционной работе, организация и охрана труда, режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также особенности прекращения трудового договора о дистанционной работе определяется трудовым законодательством.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей отчетов о выполненной работе по запросам работодателя устанавливается локальным актом РЦМО, трудовым договором.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно (удаленно) не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.16. Прекращение трудового договора с работником (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.17. Стороны исходят из того, что при формировании штатного расписания, внесении в него изменений (сокращение штата) работодатель обязуется не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.

2.18. При возникновении необходимости проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель действует в соответствии с требованиями ТК РФ.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также работники учреждения, проработавшие в нем 10 (десять) и более лет.

2.20. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников РЦМО работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в статье 81 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

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

2.23. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.24. Лица, уволенные с работы по сокращению или численности, или штата, при прочих равных условиях, имеют преимущественное право на занятие открывшейся вакансии в учреждении в течение одного года после увольнения.

2.25. В соответствии со ст. 52 и ст. 53 ТК РФ работники РЦМО имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через свои представительные органы.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении организации являются общее собрание трудового коллектива, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии договора, локальных актов РЦМО.

Общее собрание трудового коллектива осуществляет свою деятельность в соответствии с уставом РЦМО, локальными актами организации.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. В соответствии со ст. 144 ТК РФ система оплаты труда работников РЦМО устанавливается настоящим договором, соглашениями, локальными актами организации, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области.

3.2. Оплата труда работников организации производится в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения.

Условия оплаты труда работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с действующей в РЦМО системой оплаты труда и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим договором.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного ТК РФ.

3.3. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

3.4. К компенсационным выплатам относятся:

- доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за выполнение работ различной квалификации.

К иным обязательным выплатам из специальной части фонда оплаты труда (далее – ФОТ) работников РЦМО относятся:

надбавка за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, и иные надбавки в соответствии с федеральным законодательством;

Размер надбавки за ученую степень доктора наук, кандидата наук и ученое звание профессора, доцента суммарно составляет 10% от должностного оклада работника.

3.5. Выплаты за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся не ниже размеров, установленных ТК РФ.

3.5.1. Выплаты компенсационного характера производятся при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных условий, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – ст. 147 ТК РФ в соответствии с проведенной специальной оценкой условий труда.

3.5.2. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов 00 мин. до 06 часов 00 мин.) устанавливается в соответствии со ст. 154 ТК РФ и составляет 40% от должностного оклада работника.

3.5.3. Доплата за сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

3.5.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.5.5. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается за фактическое время выполнения дополнительной работы.

Начисление и выплата доплат производится ежемесячно, в соответствии с табелем учета рабочего времени, с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника и совмещение должностей устанавливается в приказе учреждения и в соглашении об изменении определённых сторонами условий трудового договора.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

3.6. К выплатам стимулирующего характера относятся:

надбавка за интенсивность и напряженность работы;

премия за выполнение особо важных или срочных работ;

премия за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;

ежемесячная надбавка за выслугу лет;

надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);

единовременные премии к профессиональным праздникам, юбилейным датам со дня рождения работника;

премия по итогам работы (месяц, квартал, год);

ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;

иные поощрительные выплаты.

3.7. В соответствии со ст. 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором предусматривается размер должностного оклада, наименования и размеры полагающихся работнику выплат компенсационного характера, факторы, обуславливающие получение этих выплат, выплаты стимулирующего характера, включая показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов и качества работы.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении или со дня представления документов о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания или награждения ведомственным знаком отличия – со дня присвоения, награждения уполномоченным органом;

3.9. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата работникам учреждения выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Зарплата за первую половину месяца выплачивается не позднее 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 8 числа месяца, следующего за расчетным.

Зарплата, с письменного согласия работника, переводится на его лицевой счет, открытый в банке согласно договору об организации обслуживания банковских карт работников, заключенного РЦМО и банком, за счет работодателя.

Работник вправе заменить кредитную организацию, уведомив работодателя в письменной форме и сообщив необходимые реквизиты для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до ее выплат. При приеме на работу работник вправе указать в заявлении кредитную организацию, в которую должна перечисляться его заработная плата, с указанием реквизитов банка.

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

3.11. В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. В период

приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, при этом за ним сохраняется место работы, (должность) и средний заработок, а также он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работник, отсутствующий на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения заработной платы.

3.13. Одновременно с перечислением заработной платы за вторую половину месяца всем работникам организации выдаются расчетные листы, в которых отражаются сведения о начислении заработной платы, компенсационных выплат, удержании НДФЛ.

3.14. Индексация заработной платы работникам РЦМО производится в порядке и размерах, определяемых нормативными правовыми актами органов государственной власти Самарской области.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни – суббота, воскресенье, нерабочие праздничные дни. Время перерыва для отдыха и питания не входит в рабочее время.

Для вахтеров выходные дни устанавливаются в соответствии с графиком сменности.

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы.

4.3. Педагогически работникам устанавливается сокращенная рабочая неделя – не более 36 часов.

Для остальных работников РЦМО устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами I и II группы (не более 35 часов в неделю; для несовершеннолетних – в соответствии со ст. 92 ТК РФ).

4.5. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни, в случаях, не перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ, производится с их письменного согласия, когда возникает необходимость выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа РЦМО.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.7. Продолжительность рабочего дня, предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

4.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по

их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

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

Особенности работы по совмещению педагогических работников учреждения регулируются постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совмещению педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.11. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

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

4.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников учреждения, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника и может быть изменен только с согласия работника.

4.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска директора организации и методистов (старших методистов) составляет 56 календарных дней, другим работникам учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.14. Инвалидам ежегодный отпуск предоставляется в количестве 30 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в

возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.15. В организации для работников, занимающих должности:

- директора;
- заместителя директора;
- начальника (руководителя) отдела;
- ведущего экономиста;
- экономиста;
- заведующего хозяйством;
- контрактного управляющего;
- специалиста по кадрам;
- ведущего менеджера;
- менеджера;
- водителя,

может устанавливаться ненормированный рабочий день. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

4.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда, включается только фактическое время, отработанное в таких условиях.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной

противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.19. Педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

Раздел 5. Условия и охрана труда работников

Стороны при регулировании вопросов охраны труда и здоровья исходят из того, что приоритетным направлением в области охраны труда является обеспечение сохранения жизни и здоровья работников учреждения.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.2. Обеспечивать создание и функционирование Системы управления охраной труда Центра (ст. 214 ТК РФ).

5.3. Обеспечивать соответствие каждого рабочего места нормативным требованиям охраны труда.

5.4. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия.

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

5.6. Знакомить работников с требованиями охраны труда. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, правильному применению средств индивидуальной защиты, инструктажу по охране труда, проверку знания требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.7. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.10. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

5.11. Предоставлять информацию и документы, необходимые для осуществления ими полномочий федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики, нормативно-правовому регулированию в сфере труда, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в области охраны труда.

5.12. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.13. Организовать расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке. Предоставить беспрепятственный допуск должностных лиц, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.14. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.15. Обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

5.16. Разработать и утвердить комплект локальных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Центра, правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных актов.

5.17. Гарантировать права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. На время приостановки работ в организации органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не

по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

5.18. При приеме на работу инвалида, или, в случае признания работника инвалидом, создать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.19. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан

перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Работники обязуются:

5.20. Соблюдать требования охраны труда.

5.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.21. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

5.22. Немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.23. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Работодатель имеет право:

5.24. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

5.25. Вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;

5.26. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

5.27. Требовать соблюдения работниками организации правил и инструкций по охране труда.

5.28. Привлекать к дисциплинарной ответственности работников РЦМО, нарушивших требования охраны труда.

Работник имеет право:

5.29. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

5.30. На обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.31. На получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

5.32. На отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до

устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

5.33. На обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

5.34. На обучение по охране труда за счет средств работодателя.

5.35. На гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо договором, трудовым договором.

5.36. На обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

5.37. На обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

5.38. На личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий

труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

5.39. На внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

5.40. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

Стороны договорились:

5.41. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу договора об охране труда. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение

современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

Раздел 6. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны исходят из того, что работодатель обеспечивает стабильный состав трудового коллектива РЦМО, создает в коллективе деловую и творческую обстановку, условия для надлежащего, объективного и беспристрастного исполнения работниками своих должностных обязанностей, принимает меры по недопущению возможности возникновения конфликта интересов, стимулирует интерес к изучению и применению передовых методов работы, следование общепринятым нравственным и этическим нормам.

6.2. В целях привлечения и закрепления профессиональных кадров работодателем применяются, в частности, следующие меры: педагогическим работникам – молодым специалистам в первые три года работы в учреждении выплачивается ежемесячное пособие в размере, установленном Правительством Самарской области.

6.3. Работодатель:

- стимулирует и создает условия для непрерывного профессионального образования работников;

- освобождает работников от работы с сохранением среднего заработка для участия в семинарах, проводимых учреждением повышения квалификации педагогических работников;
- создает работникам необходимые условия для совмещения работы с получением среднего профессионального и высшего образования, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации.

Раздел 7. Социальные гарантии и социальная поддержка

7.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ, работникам РЦМО предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях: при направлении в служебные командировки; при переезде на работу в другую местность; при исполнении государственных или общественных обязанностей; при совмещении работы с получением образования; при вынужденном прекращении работы не по вине работника; при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска; в некоторых случаях прекращения трудового договора; в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) при увольнении работника; в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности, производят работнику выплаты в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

7.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ, Коллективным и трудовым договорами.

7.3. Работодатель оказывает работникам РЦМО материальную помощь в следующих случаях:

длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;

вступление в брак;

рождение детей;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий (землетрясения, пожара, наводнения и других форсмажорных обстоятельств);

смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

Выплата материальной помощи производится за счет средств, полученных в результате экономии фонда оплаты труда, а также за счет средств, поступивших от приносящей доход деятельности.

7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (один рабочий день в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

8.1. Контроль за выполнением договора осуществляется сторонами договора.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении договора на Общем собрании трудового коллектива.

8.3. За неисполнение или нарушение условий настоящего договора, стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с даты подписания его обеими сторонами.

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

9.3. Изменения и дополнения в настоящий договор вносятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законодательством РФ.

9.4. Решение о внесении изменений и дополнений в настоящий договор, а также о продлении срока его действия принимаются на Общем собрании трудового коллектива РЦМО.

9.5. Работодатель направляет договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области.

Вступление настоящего о договора в силу не зависит от его уведомительной регистрации.