

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного учреждения
дополнительного образования
Архангельской области «Спортивная школа
олимпийского резерва «Поморье»
на 2024-2026 годы

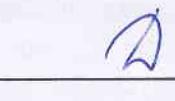
Представитель работодателя:

Директор ГАУ АО
«СШОР «Поморье»

Представитель работников:

Председатель работников учреждения
ГАУ АО «СШОР «Поморье»


/ А.А. Кузнецов/
М.П.
«14» декабря 2023 года


/ Т.В. Долина /
«14» декабря 2023 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 28.12.2023 ПОДПИСЬ
№ 382



1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении дополнительного образования Архангельской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Поморье».

1.2 Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными актами.

1.3 Сторонами Договора являются:

- 1) Работодатель - государственное автономное учреждение дополнительного образования Архангельской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Поморье» (далее – Учреждение), представленный в лице директора Кузнецова Андрея Александровича.
- 2) Работники государственного автономного учреждения дополнительного образования Архангельской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Поморье» (далее – ППО) в лице представителя работников – Долина Татьяна Владимировна, именуемые в дальнейшем стороны.

Положения Договора распространяются на всех работников (в т.ч. совместителей).

1.4 Стороны осуществляют:

- консультации по вопросам разработки и принятия локальных нормативных актов Учреждения;
- обсуждение вопросов работы Учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- иные функции.

Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.5 Настоящий Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, иными законами и нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

1.7 Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8 Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием работников.

Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами трудового законодательства Российской Федерации и Архангельской области.

1.9 Настоящий Договор вступает в силу с момента его регистрации.

1.10 Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Договором, другими

нормативными правовыми актами, принятymi в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий настоящего Договора.

2 ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1 Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами, соглашениями.

3 ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1 Трудовые отношения представляют собой отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2 Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

3.3 Трудовые отношения между работником и работодателем осуществляются на основе трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и иными локальными нормативно-правовыми актами Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Договором.

3.4 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

3.5 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа Учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у

работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.6 Работники имеют право на:

1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2) предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3) рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;

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

5) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

6) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения (в том числе по основному месту работы и совместители);

7) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

8) отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;

9) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10) реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

3.7 Работники обязаны в соответствии со статьями 21 и 215 Трудового кодекса Российской Федерации:

1) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

3) соблюдать трудовую дисциплину;

4) выполнять установленные нормы труда;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

7) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

9) 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 Российской Федерации и иными федеральными законами;

10) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю:

а) о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

б) о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

3.8 Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены действующим законодательством;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством;

6) принимать локальные нормативные акты;

7) осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

3.9 Работодатель обязан:

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

2) предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3) обеспечить безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

4) выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме;

5) извещать в письменной форме каждого работника:

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

б) 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;

в) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

г) об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

6) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

7) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

8) знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

правовых актов, содержащих нормы трудового права;

10) рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

11) создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

12) обеспечивать бытовые нужды работников (помещения для приема пищи), связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

13) осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

14) возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

15) защищать персональные данные работника от неправомерного их использования или утраты;

16) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.10 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 лицам, предусмотренным статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также:

1) проработавшим в учреждении свыше 7 лет;

2) однокому родителю, воспитывающему детей в возрасте до 18 лет;

3) работникам, получившим профзаболевание или производственную травму в учреждении;

4) награжденным государственными наградами в области спортивной деятельности;

5) членам профсоюза;

6) работникам, которым до наступления права на получение пенсии осталось менее 5 лет;

7) работникам, выполняющим в Учреждении наряду с работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу, в том числе общественную.

4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками работы, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.2 Продолжительность рабочего времени в Учреждении составляет:

- для мужчин – 40 часов в неделю, для женщин – 36 часов в неделю, как для работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к районам Крайнего Севера;

- не более 36 часов в неделю для педагогических работников, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени.

При этом заработка плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Федеральными законами может быть предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели.

4.3 Для работников устанавливается 5-дневная или 6-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя (или одним) выходными днями (выходным днем) в неделю (ст. 100 Трудового кодекса РФ).

4.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в Учреждении в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5 Неполное рабочее время устанавливается Работодателем 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.

4.6 Ограничения по продолжительности ежедневной работы (смены) устанавливаются в Учреждении в соответствии со статьей 94 Трудового кодекса Российской Федерации, и не может превышать:

а) для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

б) для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

в) для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.7 Ночное время устанавливается в Учреждении в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса Российской Федерации с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Исключением являются работники, специально принятые для работы в ночное время, продолжительность их работы (смены) в ночное время не уменьшается. При приеме таких лиц на работу в трудовые договоры с ними включается условие о «ночном режиме» работы, что является обязательным.

4.8 В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их 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.

Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.9 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.10 Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом учреждения «Положение о ненормированном рабочем дне».

5 ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2 Видами времени отдыха являются:

1) перерывы в течение рабочего дня (смены);

2) ежедневный (междусменный) отдых; ставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней, отпуска.

5.4 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) работникам, имеющим особый характер работы;

3) работникам с ненормированным рабочим днем;

4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем установлены Порядком и условиями предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Архангельской области, утвержденным постановлением Правительства Архангельской области.

5.4.1. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется:

1) работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей, согласно приложений постановления Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466.

5.5 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.

Исключения предоставления обязательного оплачиваемого отпуска Работнику по его заявлению до истечения шести месяцев непрерывной работы установлены статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения ППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.8 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.

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

1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
2) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

6) работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;

и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.10 Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника, может быть заменена денежной компенсацией, за исключением категории работников, указанных в статье 126 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

6 ОПЛАТА ТРУДА

6.1 Работодатель устанавливает систему оплаты труда работников «Положением об оплате труда государственного автономного учреждения дополнительного образования Архангельской области «Спортивная школа олимпийского резерва «Поморье» (далее по тексту – Положение об оплате труда).

6.2 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3 Оклады (должностные оклады), повышающие коэффициенты к окладам установлены в трудовом договоре.

6.4 Кроме оклада (должностного оклада) и повышающего коэффициента к окладу Работодатель производит выплату компенсационных выплат и стимулирующих надбавок:

1) выплата за работу во вредных и (или) опасных условиях в размере 4% оклада (должностного оклада) производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) выплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере;

3) выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – не менее в двойном размере;

4) выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации;

5) выплата за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации;

6) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются путем применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям производится в соответствии со статьями 148, 316 и 317 Трудового кодекса Российской Федерации;

7) при увольнении по соглашению сторон может выплачиваться компенсация в размере до трех должностных окладов;

8) надбавка за стаж непрерывной работы, надбавка за учченую степень, надбавка за учченое звание, надбавка за почетное звание, надбавка за спортивное звание, надбавка молодым специалистам, окончившим образовательные организации высшего образования или профессиональные образовательные организации, впервые приступившим к выполнению трудовых обязанностей по специальности, надбавка за квалификационную категорию, надбавка за переход обучающегося на более высокий этап спортивной подготовки, надбавка за высокие спортивные результаты, надбавка за организацию и руководство спортивной подготовки лиц, обучающихся в учреждении на этапе совершенствования спортивного мастерства и этапе высшего мастерства, надбавка за спортивное звание и прочие надбавки (далее по тексту – надбавки) начисляются в соответствии с Положением об оплате труда;

9) премиальные выплаты по итогам работы; премии за интенсивность и высокие результаты работы, премиальная выплата за выполнение особо важных и сложных работ, премиальная выплата при награждении государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Российской Федерации, наградами Архангельской области, премия за оказание платных образовательных и иных услуг, прочие премиальные выплаты начисляются в соответствии с Положением об оплате труда, при наличии экономии фонда оплаты труда.

6.5 Оклад (должностной оклад), повышающий коэффициент к окладу, компенсационные выплаты, надбавки выплачиваются работнику, отработавшему норму времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности) независимо от конечных результатов работы учреждения.

6.6 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал за период норму рабочего месяца, то его заработка плата не может быть ниже минимального размера оплаты труда, деленного на норму рабочего времени и умноженного на фактически отработанное время.

6.7 Заработная плата выплачивается 5-го числа следующего месяца за отчетным месяцем и 20-го числа текущего месяца в денежной форме. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. По заявлению работника заработка плата перечисляется на его лицевой счет в банке, за счет средств

Работодателя.

6.8 Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсации) в размере не ниже одной стопятидесяти действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ, от невыплаченных в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право известить Работодателя в письменной форме и приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации). На период приостановления работы за Работником сохраняется средний заработка.

7 ПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАПРАВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1 В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

8 ОХРАНА ТРУДА

8.1 Охрана труда представляет собой систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

8.2 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (статья 210 Трудового кодекса Российской Федерации).

8.3 Работодатель обязан обеспечить:

- 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 3) применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- 4) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- 5) режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смыкающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом

регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особох температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

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

9) организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

10) проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

11) 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;

12) недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

13) информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

14) предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

15) принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

16) расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

17) 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;

18) беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

19) выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

20) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

21) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

22) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа профкома или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

23) наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.4 Работник обязан:

1) соблюдать требования охраны труда;

2) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

3) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

4) немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5) 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

9. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

9.1 Работники в связи с неблагоприятной эпидемиологической обстановкой, могут быть временно переведены на удаленную работу.

9.2 Работники, которым согласован временный перевод на удаленный режим работы и которые согласны временно продолжать работу удаленно, должны подать письменное заявление в свободной форме Работодателю.

9.3 Удаленная работа оформляется приказом руководителя, в котором определен срок временной удаленной работы. Данные об удаленной работе не вносятся в трудовую книжку и не подаются сведения СЗВ-Т.

9.4 На период временного перевода на удаленную работу у работников сохраняется ранее установленный режим рабочего времени и времени отдыха. По соглашению между Работником и Работодателем может быть установлен иной график работы. При установлении

—~~о~~го графика работы заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.

9.5 Взаимодействие учреждения с удаленным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой службой. Приоритетным способом обмена документами в период неблагоприятной эпидемиологической ситуации является обмен документами по электронной почте.

9.6 Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника может указываться в заявлении Работника. Также Работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений).

9.7 При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте:

9.8 В случае проведения дистанционного совещания посредством конференцсвязи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по электронной почте, но могут быть использованы и другие способы).

9.9 Приступая к ежедневной работе и по ее завершении, Работник направляет непосредственному руководителю сообщение по электронной почте о том, что приступил к работе / окончил работу соответственно.

9.10 Если после перевода на дистанционную работу Работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан поставить об этом в известность начальника отдела правовой и кадровой работы. Работники отдела кадров должны составить акт о невыходе Работника на связь, который должен быть направлен Работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

9.11 При необходимости ознакомить Работника с документом под подпись (в том числе с локальным нормативным актом) ему направляется данный документ по электронной почте. Работник должен ответными письмом отправить скан расписки в произвольной форме об ознакомлении с данным документом (в расписке обязательно должны быть указаны: Ф.И.О. Работника, название, дата и номер документа, с которым он ознакомился, дата ознакомления и собственноручная подпись Работника).

9.12 Оригиналы документов должны быть предоставлены Работником при первой возможности посещения офиса.

10 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1 Социальная защита работников и членов их семей осуществляется на основе ~~стороновых~~ принципов.

10.2 Работодатель обязуется:

- 1) своевременно перечислять налоги и страховые взносы в Инспекцию Федеральной налоговой службы и Социальный фонд Российской Федерации в размерах, определенных законодательством;
- 2) обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на формирование пенсии, инвалидности и т.д.;
- 3) своевременно заключать договоры с медицинскими организациями на проведение медицинских осмотров, профилактических прививок при наличии финансовых средств;
- 4) обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в соответствии со статьями 313-327 Трудового кодекса Российской Федерации;
- 5) компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту

использования отпуска и обратно в соответствии с Правилами компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в органах государственной власти Архангельской области, иных государственных органах Архангельской области и государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и членов их семей, утвержденными постановлением Правительства Архангельской области;

6) способствовать росту профессионального мастерства работников, предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, согласно ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ;

7) решать вопросы профессионального роста работников с соответствующим повышением заработной платы;

8) способствовать росту профессионального мастерства молодежи, предоставляет гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, согласно ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ;

9) решать вопросы профессионального роста молодых людей с соответствующим повышением зарплаты;

10) выплачивать молодежи (лицам в возрасте до 35 лет включительно) процентную надбавку к заработной плате в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет (ст. 9 областного закона от 10 ноября 2004 года № 260-33-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Архангельской области, гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в государственных учреждениях Архангельской области, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

11) при направлении работника в служебную командировку оплачивать дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере, не превышающем 700 рублей в день при наличии финансовых средств;

12) создавать условия для деятельности представителей работников, отвечающие требованиям трудового законодательства, коллективного договора, соглашения.

13) безвозмездно предоставлять в пользование ППО как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

14) лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации предоставить:

а) ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством;

б) первоочередное приобретение по месту работы или учебы льготных путевок на санаторно-курортное лечение;

15) предоставлять новогодние подарки для работников, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет включительно при наличии финансовых средств (если в Учреждении работают оба родителя, то новогодний подарок предоставляется одному из родителей).

10.3 При наличии финансовых возможностей работодатель вправе:

1) оказывать материальную помощь в следующих случаях:

а) увольнение работника в связи с уходом на пенсию;

б) смерть работника или близких родственников работника;

в) день рождения работника;

г) рождение или усыновление ребенка;

д) юбилейные даты 50, 55 и каждые последующие 5 лет;

е) тяжелая болезнь работника или близких родственников работника;

ж) праздничные (ст. 112 ТК РФ) и профессиональные даты;

з) заключение брака;

и) стихийные бедствия, пожар, наводнение, авария и т.д., повлекшие порчу и гибель

недвижимого имущества работника;

к) материальная помощь в размере оклада, ставки заработной платы один раз в течении года (Закон Архангельской области от 02.07.2013 г. № 712-41-ОЗ «Об образовании в Архангельской области»).

Материальная помощь оказывается работникам работающим по основному месту работы и начисляется единовременно в абсолютном размере. Материальная помощь по подпунктам а), д) оказывается работникам по основному месту работы и работающим не менее пяти лет в учреждении.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления работника (близкого родственника работника) или ходатайства непосредственного руководителя.

11 ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1 Представитель работников имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.2 Работодатель создает условия для участия представителей работников в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссию по трудовым спорам.

12 КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1 Настоящий коллективный договор заключен **сроком на три года**.

13.2 По истечении срока действия коллективный договор, стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Прошито, пронумеровано,
скреплено подписью и печатью

(*А.А. Кузнецов*)

лист № 1

Директор

ГАУ АО «СИПОР «Поморье»

А.А. Кузнецов

