

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПЕЦИА-
ЛИСТОВ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО
ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЕ И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ»

Утвержден общим собранием
трудового коллектива

« 04 » сентября 2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 16.09.2020 по 15.09.2023 гг.

Коллективный договор подписали:

от работодателя:

директор
ГБОУ ДПО ЯО УМЦ ГОЧС


 А.В.Кочетков

« 04 » 09 2020 г.



от трудового коллектива:

представитель
трудового коллектива

 Н.Д.Смирнова

« 04 » сентября 2020 г.

Мэрия города Ярославля
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 2620/226
Дата « 15 » 09 2020 г.
Ф.И.О. отв. лица Жуков Н.И.

Уведомление от 14.09.2020
№ 03-01-09-291/10

Ярославль
2020 г.

Оглавление

РАЗДЕЛ 1	3
Общие положения.....	3
РАЗДЕЛ 2	4
Права и обязанности работодателя и работника.....	4
РАЗДЕЛ 3	6
Трудовой договор. Обеспечение занятости.....	6
РАЗДЕЛ 4	11
Время труда и время отдыха.....	11
РАЗДЕЛ 5	13
Оплата и нормирование труда.....	13
РАЗДЕЛ 6	17
Условия и охрана труда.....	17
РАЗДЕЛ 7	20
Социальные гарантии	20
РАЗДЕЛ 8	21
Порядок разрешения коллективных и индивидуальных.....	21
трудовых споров.....	21
РАЗДЕЛ 9	22
Контроль за выполнением коллективного договора.....	22
РАЗДЕЛ 10	22
Ответственность сторон.....	22
РАЗДЕЛ 11.....	22
Корпоративная этика.....	22
РАЗДЕЛ 12	23
Заключительные положения.....	23

РАЗДЕЛ 1
Общие положения.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

Сторонами коллективного договора являются:

Государственное образовательное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования специалистов Ярославской области по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям (далее - Учреждение) в лице работодателя – директора Кочеткова Андрея Валентиновича, именуемое далее “Работодатель” и работники Учреждения в лице их полномочного представителя Смирновой Надежды Дмитриевны.

1.1. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм действующего законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих их содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, по сравнению с действующим законодательством и не противоречащие ему, обязательства сторон.

1.4. В случае пересмотра норм действующего законодательства в сторону ухудшения правового положения работников в период действия настоящего коллективного договора в Учреждении применяются прежние нормы права.

1.5. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении

нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.6. Работодатель обязуется при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

1.7. Для ведения переговоров по подготовке проекта коллективного договора, его заключению, а также для организации контроля за выполнением коллективного договора сформирована комиссия.

1.8. Данный коллективный договор обязателен для выполнения Работодателем и всеми членами трудового коллектива.

1.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

РАЗДЕЛ 2

Права и обязанности работодателя и работника.

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными актами, содержащими нормы трудового права;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработ-

ную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора;

- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов;

- рассматривать представления представителей работников о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах Совету трудового коллектива;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- не принимать нормативных правовых актов, а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.3. Представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения и повышению качества обучения слушателей по утвержденным программам;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, дисциплины, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, корпоративной этики;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем ТК РФ, соглашений, настоящего коллективного договора, иных нормативных актов, охраны труда.

- обеспечивать защиту трудовых прав работников.

2.4. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ;

- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со штатным расписанием, дополнительную оплату труда за качест-

во, сложность и напряженность труда;

-ежемесячную письменную информацию о начислениях и выплатах заработной платы за календарный месяц;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

-профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами РФ;

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

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

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;

-возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством РФ;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

2.5. Работники обязуются:

-добросовестно исполнять свои должностные обязанности;

-соблюдать правила внутреннего распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

-незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному начальнику о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей,

-соблюдать требования корпоративной этики.

РАЗДЕЛ 3

Трудовой договор. Обеспечение занятости.

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

3.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законе (ст. 72 ТК РФ).

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 условия соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами - в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части; причем оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.6. При сокращении численности или штата работников (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) о возможном расторжении трудовых договоров с работниками Рабо-

тодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, сообщение представителю трудового коллектива должно быть подано не позднее 3 месяцев до начала проведения мероприятий (ч.1 ст. 82 ТК РФ).

3.7. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за 2 месяца до увольнения.

3.8. При сокращении численности или штата Работодатель решает вопрос трудоустройства высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством РФ:

- приостанавливает найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобожденные работники;
- выявляет возможности внутрипроизводственных перемещений работников.

3.9. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению штатов, предоставляется свободное время (в количестве 4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.10. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

3.11. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

3.12. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение при появлении вакансий.

3.13. При увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере, установленном ст. 178 Трудового кодекса РФ.

3.14. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 261 ТК РФ) с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

3.15. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст. 81 ТК РФ).

3.16. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен в сторону увеличения только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый календарный год педагогическим и другим работникам, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения. Эта работа завершается до окончания календарного года.

3.17. Объем рабочей нагрузки, установленный специалистам в начале календарного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя самостоятельно в текущем календарном году, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и в других возникших исключительных случаях, не зависящих от воли сторон.

3.18. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам из других образовательных Учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если основным работникам Учреждения обеспечена преподавательская работа в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.19. Рабочая нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

3.20. Рабочая нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.

3.21. Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки работника в течение календарного года по сравнению с рабочей нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) 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.

б) по инициативе Работодателя:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного харак-

тера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами - в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановление на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных выше случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется.

3.22. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый календарный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения финансирования, проведения эксперимента. В течение календарного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленными обстоятельствами, не зависящими от воли сторон, о чем работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

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

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

В случае когда причины, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установлен-

ном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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

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

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в связи с изменением организационных или технологических условий труда в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

РАЗДЕЛ 4

Время труда и время отдыха.

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается не более 40 часов в неделю. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36-ти часов в неделю.

4.2. Стороны договорились, что работники, при их согласии, могут привлекаться к сверхурочным мероприятиям, проводимым Учреждением за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при гарантированной оплате труда (ст. 152 ТК РФ) или другой по решению работника день отдыха.

4.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству устанавливается в соответствии со статьей 284 ТК РФ.

4.4. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случаях переноса, в установленном порядке, предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.5. Общими выходными днями является суббота и воскресенье.

4.6. В соответствии со статьями 153 и 113 ТК РФ оплата работы в выходные и праздничные дни производится в двойном размере или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха. Привлечение сотрудников к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по письменному распоряжению Работодателя.

4.7. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) работникам Учреждения;
- 56 календарных дней для педагогических работников Учреждения (постановление Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодным графиком отпусков, составленным в соответствии с действующим законодательством РФ, утвержденным Работодателем, с учетом мнения сотрудников Учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

4.10. По согласию 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.

4.11. Работодатель предоставляет работникам дополнительные отпуска:

С сохранением заработной платы:

- работникам за ненормированный рабочий день – не менее 3-х календарных дней (ст. 119 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дня в месяц (ч. 1 ст. 262 ТК РФ).

без сохранения заработной платы дополнительные отпуска:

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней;
- ветеранам труда – до 30 рабочих дней в году;
- ветеранам боевых действий - до 30 рабочих дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы – до одного года;
- женщинам, работающим в сельской местности – один день в месяц (ч. 2 ст. 262 ТК РФ);

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется Работодателем.

4.12. Супругам, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск, если это не противоречит интересам работы.

РАЗДЕЛ 5

Оплата и нормирование труда.

Гарантийные компенсации и выплаты.

5.1. Порядок оплаты труда работников Учреждения утверждается Правительством Ярославской области в установленном порядке.

Оплата труда каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.2. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевой счет в банке 5 и 20 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации ~~возникает~~ независимо от наличия вины работодателя.

5.3. Выплаты компенсационного характера

5.3.1. Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда (далее - ФОТ) производятся следующие виды выплат компенсационного характера:

- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника Учреждения без освобождения от основной работы;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.3.2. Ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации.

5.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной день или нерабочий предпраздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размерах двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается из расчета 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

5.3.5. Доплата за ненормированный рабочий день водителям автомобилей, принятым на постоянной основе, устанавливается в размере до 25 процентов должностного оклада.

5.3.6. Размеры доплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных суммах приказом руководителя Учреждения в каждом конкретном случае отдельно, но не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. Выплаты стимулирующего характера

5.4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в целях стимулирования работников Учреждения к качественному результату их труда.

К стимулирующим выплатам относятся:

- ежемесячные надбавки к должностному окладу за выслугу лет, за сложность и напряжённость работы;
- ежемесячные надбавки работников Учреждения за интенсивность тру-

да, высокие результаты и качество выполняемой работы;

- премирование по итогам работы за отчетный период;
- ежемесячные надбавки работников учреждения, имеющих почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие профилю выполняемой работы, или ученую степень кандидата наук по профилю выполняемой работы.

5.4.2. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет в следующих размерах:

№ п/п	Стаж работы (количество лет)	Размер ежемесячной надбавки к должностному окладу (в % к должностному окладу)
1.	от 1 до 3	5
2.	от 3 до 5	10
3.	от 5 до 10	15
4.	от 10 до 15	20
5.	свыше 15	30

Назначение ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет производится в соответствии с инструкцией о порядке выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет работникам государственных казённых и бюджетных учреждений, подведомственных Департаменту региональной безопасности области.

5.4.3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за сложность и напряжённость работы в размере до 50 процентов должностного оклада.

5.4.4. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за интенсивность труда, высокие результаты и качество выполняемой работы в размере:

- за ведение учёта вооружения, техники, имущества и денежных средств по перечню, утверждаемому руководителем Учреждения, – от 20 до 30 процентов должностного оклада;
- за присвоенную квалификационную категорию водителям автомобилей второго класса – 10 процентов должностного оклада и первого класса – 25 процентов должностного оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» присваиваются водителям автомобилей, которые прошли обучение и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств (B, C, D, E).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее 2 лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее 3 лет.

5.4.5. Работникам Учреждения, имеющим почетные звания СССР, Рос-

сийской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, соответствующие профилю выполняемой работы, или ученую степень кандидата наук по профилю выполняемой работы, устанавливается надбавка в размере 15 процентов должностного оклада.

5.4.6. В Учреждении премирование работников производится в пределах утверждённого ФОТ.

Премирование работников Учреждения осуществляется за успешное, добросовестное и качественное исполнение должностных обязанностей, профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций, применение в работе современных форм и методов организации труда, а также по итогам работы за отчётный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Порядок, основания, показатели и размеры премирования определяются локальными нормативными актами Учреждения и устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

Размеры и количество премий конкретному работнику Учреждения в течение календарного года не ограничиваются.

5.5. Работникам Учреждения в пределах утверждённого ФОТ могут производиться иные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.5.1. Остаток средств ФОТ (экономия по ФОТ) по окончании отчётного периода (месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, в конце года) используется Учреждением на единовременное премирование работников Учреждения и оказание им материальной помощи, порядок выплаты которых устанавливается руководителем Учреждения.

5.5.2. Размеры и количество материальной помощи в течение календарного года работнику Учреждения не ограничиваются.

5.5.3. Решение о выплате материальной помощи и её размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления работника Учреждения и оформляется приказом руководителя Учреждения.

Материальная помощь выплачивается за счет средств экономии фонда оплаты труда работников один раз в год в размере одного оклада по заявлению работника при наличии вышеуказанного фонда.

Кроме этого на усмотрение руководителя также может быть оказана материальная помощь при наличии денежных средств, в следующих случаях:

- тяжелой болезни работника или его близких родственников (родителей, супруга(и), детей);
- смерти работника или его близких родственников (родителей, супруга(и), детей);
- стихийного бедствия или тяжелого материального положения в силу стечения тяжелых жизненных обстоятельств.

Материальная помощь работникам в течение календарного года не должна превышать одного должностного оклада.

5.5.4. Кроме того, в связи с юбилейными («круглыми») датами рожде-

ния, если работник добросовестно трудился в Учреждении, премия выплачивается в размере 3 тыс. рублей.

5.5.5. Выплаты работникам Учреждения по итогам проведения платных занятий, осуществления другой предпринимательской деятельности производятся комиссией, выбранной трудовым коллективом, в соответствии с показателями, учитываемыми при определении размеров выплаты, и не могут превышать 38,5 % от суммы оплаченных договоров.

Выплаты работникам преподавательского состава осуществляются непосредственно оказывающим услуги, а также работникам Учреждения, относящимся к обслуживающему персоналу, которые принимают участие в оказании услуг, ведении предпринимательской деятельности.

Размер выплат определяется в соответствии со следующими показателями:

- принятие участия непосредственно в оказании данной услуги (работы);
- подготовка и обработка документов для осуществления предпринимательской деятельности;
- выполнение вспомогательной работы персоналом для оказания услуг (уборка помещений, пользование гардеробом, предоставление возможностей по использованию технических средств).

5.5.6. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать работнику расходы в соответствии со ст. 168 ТК РФ. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяются Постановлением Правительства Ярославской области.

РАЗДЕЛ 6

Условия и охрана труда.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

6.1.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых инструментов, материалов при проведении учебных и других выполняемых процессов и работ.

6.1.2. Внедрение современных средств техники безопасности, предупреждающих производственный травматизм и обеспечивающих санитарно-гигиенические условия, направленных на недопущение профессиональных заболеваний работников.

6.1.3. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.4. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.1.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

6.1.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права.

6.1.7. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами.

Средства индивидуальной защиты выдаются в соответствии с требованиями статьи 221 Трудового Кодекса РФ, Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 1 июня 2009 г. № 290, Приказа Минздравсоцразвития России от 01.09.2010 № 777н (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2010 года) «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

По согласию работника возможна замена на аналогичные средства индивидуальной защиты.

Дополнительно обеспечивать средствами индивидуальной защиты:

- начальника пункта управления - по нормам начальника отдела хранения.

Работникам, выполняющим работы, связанные с загрязнением, выдавать бесплатно моющие, смывающие и обеззараживающие средства.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи обусловлены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.2. Работодатель обеспечивает:

6.2.1. 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.

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

6.2.3. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.4. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.2.5. Информирование работников об условиях и охране труда на рабо-

чих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантий, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.2.6. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.7. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.8. 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.

6.2.9. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.2.11. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2.12. Условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничение применения труда женщин на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах, за исключением не физических работ или работ по санитарному и бытовому обслуживанию; запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы;

- женщины, имеющие детей в возрасте до 1,5 лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста 1,5 лет;

- по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ;

- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации (ст. 260 ТК РФ).

6.2.13. Наличие медицинских аптечек с необходимым количеством медикаментов и перевязочных материалов во всех подразделениях.

6.3. Работодатель сохраняет за работниками места и среднюю зарплату за время приостановки работ на рабочих местах вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

6.4. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, в соответствии с Правилами возмещения Работодателем вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением

ими трудовых обязанностей.

6.5. Работник обязан соблюдать требования в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния своего здоровья.

6.6. Специалист по кадрам осуществляет контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвует в комиссиях по расследованию несчастных случаев и оформлению по результатам расследования соответствующих материалов согласно ст. 227-230 ТК РФ.

6.7. Работодатель обеспечивает гарантии прав работников на охрану труда и закрепление их прав в трудовых договорах.

РАЗДЕЛ 7

Социальные гарантии.

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (ст. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный Фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком

до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;

- в других случаях, предусмотренных Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ, на 2018-2020 годы.

7.2.4. Если работник направляется работодателем для получения дополнительного профессионального образования (далее - ДПО), но работодатель не оплачивает предоставление ему предусмотренных законодательством и трудовым договором гарантий и компенсаций, то работник вправе отказаться от получения ДПО.

7.2.5. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры (Письмо Минобрнауки России N 08-415 "О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование" от 23.03.2015).

РАЗДЕЛ 8

Порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров.

8.1. В случае разногласий между Работодателем и работником (работниками) по вопросам применения трудового законодательства, осуществления трудовых прав и обязанностей или об установлении и изменении условий труда возникает индивидуальный и (или) коллективный трудовой спор, который должен быть решен путем переговоров с Работодателем.

В противном случае, возникший трудовой спор передается в комиссию по трудовым спорам Учреждения.

8.2. Стороны на паритетной основе из равного числа представителей аппарата Учреждения – Работодателя и представителей работников – Совета трудового коллектива Учреждения на общем собрании трудового коллектива (где присутствует не менее 50% коллектива) избирают комиссию по трудовым спорам, которая утверждается приказом работодателя Учреждения.

8.3. Комиссия по трудовым спорам (далее - КТС) в своей работе руководствуется трудовым законодательством и обязана своими решениями обеспечить восстановление нарушенных прав и законных интересов работника (работников).

8.4. КТС подведомственны все возникающие и индивидуальные трудовые споры, за исключением трудовых споров, которые, согласно законодательству РФ рассматриваются в судах общей юрисдикции.

8.5. КТС рассматривает вопросы трудовых разногласий, поданных работником (работниками), письменно с обоснованием сути трудового спора. Устное обращение в КТС законом не предусмотрено.

8.6. Решение КТС должно быть исполнено Работодателем в течение 3 дней, если оно не обжаловано в суд.

8.7. В коллективных спорах разрешение споров осуществляется последовательно: примирительной комиссией, при недостижении согласия – с участием посредника или в суде.

8.8. Законом запрещено преследование и наказание Работодателем работников – участников трудовых споров. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ 9

Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Стороны организуют выполнение условий коллективного договора согласно своим полномочиям.

9.2. Не реже двух раз в год стороны отчитываются на общем собрании трудового коллектива Учреждения о выполнении условий настоящего коллективного договора.

РАЗДЕЛ 10

Ответственность сторон.

10.1. В случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим коллективным договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.2. К дисциплинарной ответственности, как должностные лица, так и работники могут быть привлечены лишь на основании проверки, в ходе которой от нарушителя требуются письменные объяснения.

10.3. Споры между сторонами разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 11

Корпоративная этика.

11.1. Сотрудникам Учреждения необходимо исходить из конституционных положений о том, что человек, его права и свободы являются высшей ценностью и каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, защиту чести, достоинства, своего доброго имени.

11.2. Необходимо соблюдать нормы служебной, профессиональной этики и правила делового поведения; проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами и должностными лицами.

11.3. В независимости от занимаемой должности работники должны своим отношением к делу и личным поведением способствовать созданию устойчивой и позитивной морально-психологической обстановки в коллективе; не допускать случаев подбора кадров по признакам землячества и личной преданности; не допускать и пресекать факты нарушения норм служеб-

ной этики со стороны коллег, обращаться к руководству по вопросам служебной, научно-образовательной и общественной деятельности в установленном порядке, а также по вопросам личного характера, если это не противоречит общим нормам этики.

11.4. Рекомендуется воздерживаться от публичных высказываний, субъективных суждений и оценок в отношении политики государства, его руководителей, действий государственных деятелей.

11.5. Работник обязан принимать соответствующие меры по обеспечению безопасности и конфиденциальности информации; следует воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении работником своих должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету Учреждения.

11.6. Работодатель проявляет нетерпимость к любым формам коррупции и не потерпит от своих работников поведения, при котором они, пользуясь своим служебным положением, получали бы ненадлежащее и незаконное обогащение для себя, своих близких или поощряли такое поведение у коллег. Запрещается прямо или косвенно требовать и получать вознаграждение за предоставляемые услуги. Напротив, следует принимать меры по предупреждению коррупции; уведомлять работодателя обо всех случаях обращения к работнику каких-либо лиц в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений.

11.7. Не допускать в своей работе фраз и оборотов речи, которые можно истолковать как намек на возмездную услугу. Воздержаться от обсуждения тем, касающихся личной жизни работников, способных вызвать напряженную атмосферу в коллективе.

РАЗДЕЛ 12

Заключительные положения.

Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора ежегодно на собрании трудового коллектива.

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПЕЦИАЛИСТОВ ЯРОСЛАВСКОЙ ОБЛАСТИ «УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР ПО ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЕ И ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ»**

ПРОТОКОЛ №9
общего собрания трудового коллектива

«04» сентября 2020 г

г. Ярославль

Председательствовал:

Заместитель директора – А.М. Гоцкий

Присутствовали: сотрудники учреждения (31 человек).

Секретарь: Ю.Н. Бывшева

Повестка дня:

1. Избрание представителя от имени работников для подписания коллективного договора;

2. Заключение коллективного договора ГОБУ ДПО ЯО УМЦ ГОЧС на период с 16.09.2020 по 15.09.2023 гг.

Слушали:

По первому вопросу повестки дня выступил преподаватель Куликов С.И., который предложил в качестве представителя от имени работников избрать Смирнову Надежду Дмитриевну и доверить ей подписание коллективного договора от имени работников.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Постановили:

Избрать в качестве представителя от имени работников Смирнову Надежду Дмитриевну и доверить ей подписание коллективного договора от имени работников.

Слушали:

По второму вопросу повестки дня выступил заместитель директора Гоцкий А.М., который сообщил, что администрацией учреждения был разработан проект коллективного договора, и предложил заключить коллективный договор в предложенной редакции. Специалист по кадрам Позднякова И.В. ознакомила с проектом коллективного договора

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Постановили:

Заключить коллективный договор в предложенной редакции.

Директор учреждения



А.В. Кочетков

Дополнительное соглашение №1
к Коллективному договору ГОБУ ДПО ЯО УМЦ ГОЧС от 04.09.2020 (далее -
Коллективный договор) заключенному на период
с 16 сентября 2020 г. по 15 сентября 2023 г.
(регистрационный №2620/226 от 15.09.2020 г.)

Принято на общем собранием
трудового коллектива
«06» ноября 2020г.

Работодатель - Государственное образовательное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования специалистов Ярославской области «Учебно-методический центр по гражданской обороне и чрезвычайным ситуациям» в лице директора Кочеткова Андрея Валентиновича и работники учреждения в лице их представителя - Смирновой Надежды Дмитриевны заключили настоящее дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору о нижеследующем:

1. Дополнить раздел 4 Коллективного договора пунктом 4.13. «В соответствии со статьей 219 ТК РФ размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового Кодекса Российской Федерации»..

2. Дополнить раздел 5 Коллективного договора пунктом 5.6. «Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового Кодекса Российской Федерации».

3. Дополнить раздел 6 Коллективного договора пунктом 6.8. «В соответствии со статьей 226 ТК РФ финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда работодателями осуществляются в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)».

4. Дополнить раздел 6 Коллективного договора пунктом 6.9 «Работодатель обязан 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».

Мэрия города Ярославля
ДЕПАРТАМЕНТ ПО СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКЕ
НАСЕЛЕНИЯ И ОХРАНЕ ТРУДА

ПРОВЕДЕНА УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ
РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный № 2620/226-275
Дата « 16 » 11 2020 г.
Ф.И.О. отв. лица Смирнов Н.Д.



директор
ГОБУ ДПО ЯО УМЦ ГОЧС
А.В. Кочетков
« 6 » 11 2020 г.

представитель
трудового коллектива
Смирнов Н.Д.
« 6 » 11 2020 г.