

От работодателя:

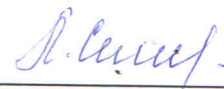
Директор  
ГБУ ДО «Региональный центр  
допризывной подготовки  
молодежи»

  
Д.Ю. Суханов  
« 01 » марта 2019г.



От работников:

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива ГБУ ДО  
«Региональный центр допризывной  
подготовки молодежи»

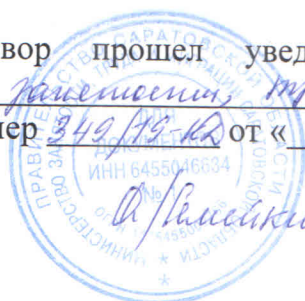
  
Л.А. Семенова  
« 01 » марта 2019г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работниками и работодателем  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной  
службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области»  
(ГБУ ДО «Региональный центр допризывной подготовки молодежи»  
на 2019-2022 годы

УТВЕРЖДЕН  
на Общем собрании (конференции)  
работников ГБУ ДО «Региональный  
центр допризывной подготовки  
молодежи к военной службе и  
военно-патриотического воспитания  
Саратовской области» 01 марта 2019  
года, протокол № 2

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе  
по труду в службе регистрации труда и миграции СО  
Регистрационный номер 349/19-к2 от « 6 » марта 2019г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации), и основной формой реализации социально-партнерских отношений между работодателем и работниками (далее – стороны) в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области» (далее – Учреждение), на основе взаимных интересов.

Коллективный договор закрепляет позиции сторон по созданию необходимых социально-трудовых условий для работников, обеспечению стабильной и эффективной деятельности Учреждения, развитию его кадрового потенциала.

В соответствии с настоящим коллективным договором стороны обеспечивают организацию труда, осуществляют управление трудом, определяют направления и устанавливают меры социальной защиты работников Учреждения.

1.2. Юридической основой коллективного договора выступают: Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273, Соглашение между министерством образования Саратовской области и Саратовской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, иные нормативные акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, Устав Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель - государственное бюджетное учреждение дополнительного образования «Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области», в лице директора Учреждения Суханова Дмитрием Юрьевичем (далее – директор Учреждения);

работники Учреждения (физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Учреждением).

Общее собрание (конференция) объединяет всех работников трудового коллектива Учреждения и поручает представление интересов работников уполномоченному представителю трудового коллектива Учреждения Семеновой Людмиле Александровне (ст. 31, 37 ТК РФ).

Уполномоченный представитель выступает от имени работников Учреждения, представляет и защищает интересы работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при осуществлении контроля его исполнения.

Работодатель и трудовой коллектив признают уполномоченного представителя единственным представителем работников Учреждения, имеющим право от имени трудового коллектива вести переговоры с работодателем.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем с учетом мнения работников Учреждения.

Работники Учреждения могут уполномочить представителя трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам урегулирования индивидуальных споров.



1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (ч. 3 ст. 43 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.6. При приеме на работу работодатель в соответствии с требованиями статьи 67 Трудового кодекса Российской Федерации знакомит поступающего на работу с коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

Работники Учреждения должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия.

1.7. Настоящий коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (ст. 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных правовых актов Учреждения, содержащих нормы трудового и социального права.

Работодатель обязуется привести в соответствие с настоящим коллективным договором все иные локальные акты, приказы и распоряжения, издаваемые в Учреждении.

Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, руководствуясь при этом настоящим коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации, локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения Общего собрания (конференции) Учреждения.

Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.8. Предусмотренные коллективным договором нормативные положения и обязательства сторон действуют в течение срока, на который он принят, если соглашением сторон (представителей сторон) не установлено иное.

В период действия коллективного договора стороны вправе вносить в него отдельные изменения и дополнения без проведения процедуры утверждения на Общем собрании (конференции) работников (ст. 44 ТК РФ).

Рассмотрению и утверждению на Общем собрании (конференции) работников Учреждения подлежат:

- вновь заключаемый коллективный договор;
- соглашение сторон, вносящее изменения/дополнения более чем в 30% содержания действующего коллективного договора;

- соглашение сторон о продлении срока действия коллективного договора.

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне



письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением или вносятся непосредственно в текст действующего коллективного договора.

Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств либо пересмотреть соответствующие обязательства, а также условия или сроки их исполнения.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ. ВЫПЛАТЫ ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны договорились:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникшие на основании трудового договора, регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор с работниками заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

2.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда определенный срок трудовых отношений обусловлен характером предстоящей работы или условиями ее выполнения (ст. 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. Трудовые отношения с работниками возникают и реализуются с соблюдением правил, ограничений и других особенностей, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законодательством Российской Федерации об образовании.

2.5. К педагогической деятельности, а также иной профессиональной деятельности в Учреждении, допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования (ст.331 ТК РФ), Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей, и (или) профессиональными стандартами, прошедшие предварительный медицинский осмотр.

К педагогической деятельности, а также иной профессиональной деятельности в Учреждении, не допускаются следующие лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в статьях 331, 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации и Уголовного кодекса Российской Федерации;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по



выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами.

При заключении трудового договора с работником руководствоваться требованиями к его содержанию в соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

В трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации включать:

объем учебной нагрузки, установленный при тарификации;

условия оплаты труда, включая размеры ставки заработной платы, окладов (оклада), повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.

2.7. Условия труда, установленные в трудовом договоре, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами, локальными актами, отраслевым соглашением, другими соглашениями, действующими в отношении работодателя и работников, и настоящим коллективным договором.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения, являются недействительными и не могут применяться.

2.9. Работники Учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять совмещение профессий (должностей), а также выполнять дополнительную работу путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ).

2.10. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения трудового договора.

2.11. При заключении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, локальными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Учреждении.

2.12. В установленном трудовым законодательством порядке обеспечивать реализацию мер защиты персональных данных работников Учреждения.



2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьи 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.14. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.15. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытательный срок не устанавливать.

2.16. В трудовом договоре с педагогическими работниками (дополнительном соглашении к трудовому договору) определять установленный при тарификации объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогического работника учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам Учреждения, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку.

2.17. Возложение на педагогических работников выполнения дополнительной работы, в том числе функций административного характера, осуществлять в соответствии с трудовым законодательством с их письменного согласия и дополнительной оплатой за такую работу.

2.18. Производить изменение условий трудового договора по инициативе работодателя без изменения трудовой функции педагогического работника в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или обучающихся (воспитанников), изменением количества часов по учебному плану, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, при строгом соблюдении положений статей 74 и 162 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.19. Устанавливать педагогическим работникам объем учебной нагрузки, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

2.20. Комплектование учебных групп осуществляется на основании требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

2.21. Обеспечивать соблюдение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по вопросам применения профессиональных стандартов, не допуская необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения



работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств, и других нарушений трудовых прав работников.

Расторжение трудового договора по инициативе работника осуществляться с соблюдением общих правил увольнения (п.3 ст.77 и ст. 80 ТК РФ) независимо от наличия уважительных причин.

Работодатель обязуется все мероприятия, связанные с сокращением численности или штата работников, производить в порядке, предусмотренном ст. 81, 82 Трудового кодекса Российской Федерации, законодательством Российской Федерации о занятости населения.

2.22. Уведомлять Работников не позднее чем за два месяца до начала проведения мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - не позднее чем за три месяца.

Критериями массового увольнения работников в отрасли считаются:

увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 10 и более работающих;

увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников организаций в течение 90 календарных дней.

2.23. Обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам, предусмотренные трудовым законодательством, обязательное уведомление территориальных органов занятости о сокращении численности или штата работников.

2.24. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы до расторжения трудового договора.

2.25. Увольнение педагогических работников Учреждения по сокращению штатов до окончания учебного года не допускается.

2.26. При высвобождении работников в связи с сокращением численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

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

лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

инвалидам боевых действий по защите Отечества;

работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.



Помимо указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации положений, предоставлять преимущественное право на оставление на работе следующим категориям работников:

- работникам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет;
- работникам предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- одиноким матерям (одиноким отцам), имеющим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам (педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющим трудовой стаж менее 1 года).

2.27. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 (сокращение численности или штата работников), пунктом 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и пунктом 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производить только с предварительного согласия Общего собрания (конференции) работников Учреждения.

2.28. Обеспечивать проведение консультаций по вопросам реорганизации и (или) ликвидации Учреждения, проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении и источников финансирования.

2.29. При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации исходить из реальной возможности перевода работника с его письменного согласия на 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 (часть 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.30. При прекращении трудовых отношений увольняемым работникам выплачиваются заработная плата за отработанное время, выходное пособие и иные компенсации, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации. Выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны договорились о том, что:

3.1.1. Работодатель определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, включая осуществление профессиональной переподготовки и повышения квалификации для женщин после



их выхода из отпуска по уходу за ребенком, с учетом перспектив развития Учреждения и результатов аттестации педагогических работников.

3.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя. При этом минимальный объем часов по выбранным педагогическим работником образовательным программам должен составлять не менее 72 часов.

3.1.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки), на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.1.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 главы 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.5. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии для нужд Учреждения.

3.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения по направлению образовательной организации или органов, осуществляющих управление в сфере образования.

3.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Учреждения, при наличии финансовых возможностей работодатель с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников Учреждения предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре (ст. 116 ТК РФ).

#### **4. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, а также учебным расписанием (расписанием занятий), годовым календарным учебным планом, графиками работы (графиками сменности), планами работы.



Учет рабочего времени работников Учреждения ведется работодателем с использованием формы 0504421 «Табель использования рабочего времени».

4.1.2. Для работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Основным режимом рабочего времени является пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье.

Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания:

- начало работы - с 9.00 час.;
- перерыв для отдыха и питания – с 13.00 до 14.00 час.;
- окончание работы – 18.00 час.
- продолжительность предпраздничного рабочего дня уменьшается

на 1 час.

4.1.3. Для педагогических работников продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается следующим педагогическим работникам Учреждения:

- педагогу-психологу;
- педагогам-организаторам;
- методистам.

Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается концертмейстерам.

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования.

Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования и концертмейстера в период учебных занятий определяется учебным расписанием независимо от дня недели (включая воскресные дни и каникулы). Учебные занятия должны начинаться не ранее 9.00 час., заканчиваться не позднее 20.00 час.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

4.1.4. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяются на основании



Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников), утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - приказ Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

Порядок и условия выполнения работ, относящихся к другой части педагогической работы, которые включают в себя выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с учащимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждении, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, определяются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников Учреждения (пункт 2.3 раздела II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников).

4.1.5. В Учреждении учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается приказом руководителя Учреждения. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года. Определение и изменение объема учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, регламентируются локальными нормативными актами Учреждения, принимаемыми работодателем в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре, утвержденным приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам дополнительного образования на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.1.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ должны исключаться нерациональные затраты времени педагогам



дополнительного образования, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы.

Рабочее время педагогов дополнительного образования в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и другими регламентирующими рабочее время документами.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для педагогов дополнительного образования от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

4.1.7. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В каникулярное время, не совпадающее с отпусками педагогов дополнительного образования, уточняется режим их рабочего времени. Педагоги дополнительного образования в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагога дополнительного образования, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярное время регулируется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536, локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя Учреждения.

4.1.8. Режим рабочего времени работников-совместителей не может превышать 0,5 ставки.

4.1.9. Режим рабочего времени сторожей регламентируется графиком дежурства, составляемым ежемесячно заместителем директора по административно-хозяйственной работе, с которыми работники знакомятся под



роспись: график работы «сутки через трое» с 8.00 час. до 8.00 час. (24 часа) с перерывом для отдыха и питания продолжительностью 1 час в любое удобное для работника время.

Сторолам запрещается самовольно изменять график дежурства или привлекать к дежурству других лиц.

4.1.10. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) в соответствии со статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается в следующих случаях:

по соглашению между работником и работодателем;

по просьбе беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для указанных работников срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Работники, работающие на условиях неполного рабочего времени, имеют трудовые права наравне с лицами, которые трудятся полное рабочее время (нормальное или сокращенное).

4.1.11. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации только с письменного согласия работника и компенсировать сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе только в случаях, определенных частью третьей статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.1.13. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения



мероприятий или участия в мероприятиях допускается по письменному распоряжению руководителя Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения Общего собрания (конференции). Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо, по желанию работника, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.1.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.15. Заместителям директора, за исключением заместителя директора и заместителя директора по административно-хозяйственной работе, заведующим отделами и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций». Остальным категориям работников предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.1.16. Предоставление педагогическим работникам ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период. Остальным работникам Учреждения в любое время в течение года, но без нарушения нормальной работы Учреждения.

График отпусков составляется и утверждается работодателем с учетом мнения Общего собрания (конференции) работников Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

При получении работником санаторно-курортной путевки на лечение отпуск может быть предоставлен с учетом сроков действия путевки.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться только с письменного согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется 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.

Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.1.17. Право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы возникает у работников по истечении шести месяцев их непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон или в силу требований закона отпуск может быть предоставлен до истечения шести месяцев работы.



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.

Запрещается непредоставление работникам ежегодного основного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также работникам в возрасте до 18 лет.

4.1.18. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на сокращенный рабочий день и дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и условиями настоящего коллективного договора. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, минимальная продолжительность которого составляет не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ). До проведения специальной оценки условий труда и оценки фактических условий труда работников работодатель обеспечивает сохранение установленных им гарантий и компенсаций за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

4.1.19. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.1.20. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.1.21. Педагогические работники Учреждения в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск), порядок и условия предоставления которого определяются в соответствии с порядком, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Конкретная продолжительность длительного отпуска определяется по соглашению сторон. Исходя из интересов сторон, по заявлению педагогического работника длительный отпуск можно разделить на части. Причем одна из частей отпуска не может быть менее 3 месяцев. При наличии листка нетрудоспособности по заявлению работника длительный отпуск продлевается на количество дней нетрудоспособности.

По соглашению сторон длительный отпуск можно присоединить к ежегодному очередному оплачиваемому отпуску.



4.1.22. Работодатель помимо ежегодных основных оплачиваемых отпусков предоставляет Работнику (по письменному заявлению) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

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

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 или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работникам в случаях переезда на новое место жительства, бракосочетания детей, проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;

работникам, имеющим детей младшего школьного возраста, для сопровождения их 1 сентября в школу - 1 календарный день;

работникам, осуществляющим уход за детьми, в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ), - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.1.23. Все решения о предоставлении отпусков работникам оформляются приказом руководителя Учреждения.

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Оплата и нормирование труда работников Учреждения регулируются положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Региональный центр допризывной подготовки молодежи к военной службе и военно-патриотического воспитания Саратовской области», настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Саратовской области.

5.1.2. При разработке и внесении изменений в положение об оплате труда работников Учреждения условия, порядок и размеры оплаты труда работников, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не могут быть снижены по сравнению с размерами, определенными системами оплаты труда, утвержденными соответствующими правовыми актами.

5.1.3. При установлении системы оплаты труда соблюдать нормы, гарантирующие работникам Учреждения заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, и требования статей 2, 22, 130, 132, 135, 146, 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.4. Оплата труда работников Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени



в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

5.1.5. Фонд оплаты труда состоит из базовой и стимулирующей части.

5.1.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между работниками Учреждения.

5.1.7. При осуществлении стимулирования качественного труда работников Учреждения необходимо учитывать следующие принципы:

принцип объективности (размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда);

принцип адекватности (вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации);

принцип своевременности (вознаграждение должно следовать за достижением результата);

принципы доступности, справедливости (правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику);

принцип прозрачности (принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с Комиссией по установлению стимулирующих выплат для работников Учреждения).

5.1.8. Если работник приступил к работе после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком, длительного периода временной нетрудоспособности (более 6 месяцев), длительного отпуска педагогического работника, расчёт стимулирующей части заработной платы работника осуществляется на основании показателей работы, представленных до наступления вышеуказанных периодов.

5.1.9. Компенсационные выплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни), устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Доплату за работу в ночное время производить не ниже 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

5.1.10. Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника устанавливать доплату, размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

5.1.11. Оплата труда при замещении временно отсутствовавшего работника по болезни и другим причинам производить дополнительно за работу по совместительству или за расширение зоны обслуживания.

5.1.12. Переработка рабочего времени вследствие неявки сменяющего работника за пределами рабочего времени, установленного Рафиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.1.13. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда, определенном результатами специальной оценки условий труда, устанавливать компенсационные коэффициенты к оплате в размере от 4% до 12%.

5.1.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить



работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. Оплата труда при этом производится за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.1.15. При нарушении установленного срока 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 невыплаченных в срок сумм.

5.1.16. Экономии средств фонда оплаты труда, по усмотрению работодателя, направлять на премирование, оказание материальной помощи работникам Учреждения.

5.1.17. Премирование работникам Учреждения осуществляется в порядке и на условиях, определяемых действующим у работодателя положением об оплате труда работников Учреждения.

5.1.18. Материальная помощь работникам Учреждения оказывается в соответствии с положением о материальной помощи работникам Учреждения.

Оказание материальной помощи работникам Учреждения есть право, а не обязанность руководителя Учреждения, и зависит от финансового состояния Учреждения.

5.1.19. За Учреждением признается право полностью распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение надбавок и доплат стимулирующего характера, а также на премирование работников Учреждения.

5.1.20. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы работникам Учреждения являются 6 (под расчет) и 21 (аванс) число каждого месяца. Размер оплаты труда работников за первую половину месяца не может быть менее 30% от размера месячной заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.21. Работникам выдаются расчетные листки, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее чем за один день до выплаты заработной платы.

5.1.22. Работодателем принимаются упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом имеющейся квалификационной категории замещающего работника. За работу по замещению временно отсутствующего



руководителя, замещающему работнику устанавливать доплату до уровня заработной платы замещаемого руководителя.

5.1.23. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории сроком до одного года по заявлению работника при выходе на работу после:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до исполнения им возраста до 3 лет;

нахождения в отпуске, предусмотренном пунктом 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

службы в рядах Российской Армии.

5.1.24. Работодатель устанавливает надбавку к должностному окладу:

- за ученые степени доктора наук и кандидата наук;

- за почетные звания «Заслуженный учитель школы РСФСР», «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный работник высшей школы РФ»;

- награжденным ведомственными наградами в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 26 сентября 2016 года № 1223 «О ведомственных наградах Министерства образования и науки Российской Федерации».

5.1.25. В зависимости от финансового состояния Учреждения (за счет средств Учреждения) работнику выплачивается единовременное вознаграждение в размере должностного оклада в день достижения работником 50, 55, 60, 70 лет.

5.1.26. Работодатель сохраняет среднюю заработную плату по основному месту работы за работниками Учреждения, направленными на курсы повышения квалификации. Осуществляет за счет Учреждения оплату курсов повышения квалификации, а также выплату командировочных расходов.

5.1.27. О введении новых или изменении условий оплаты труда работодатель своевременно извещает работников Учреждения.

5.1.28. Педагогическим работникам, не имеющим стажа педагогической работы, на период первых трех лет работы после окончания профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования устанавливать надбавку к должностному окладу в размере 15 процентов от должностного оклада в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании в Саратовской области».

5.1.29. Педагогам дополнительного образования, не имеющим стажа педагогической работы и принятым на работу в Учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, устанавливать стимулирующую выплату в размере не ниже средней величины стимулирующей выплаты работникам указанной категории на период в течение года со дня приёма на работу.

5.1.30. Работодатель:

оказывает содействие при формировании и в деятельности аттестационной комиссии, в целях проведения аттестации работников Учреждения на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет;

предусматривает особую форму аттестации награжденных государственными наградами Российской Федерации, награжденных почетными званиями сферы образования Российской Федерации. Особую форму аттестации осуществляет по заявлению работника.



5.1.31. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, учитывать при работе в данной должности.

5.1.32. Педагогам дополнительного образования, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранять имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия. В случае истечения срока действия первой, высшей квалификационных категорий у данных работников оплата может продлеваться в течение не более двух лет.

В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогам дополнительного образования Учреждения, которым до наступления пенсии по возрасту осталось не более 3 лет, сохранять оплату труда с учетом квалификационной категории до достижения пенсионного возраста.

5.1.33. Считать молодым специалистом выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с Учреждением по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Статус молодого специалиста сохранять или продлевать (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую организацию области;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

6.2. Обеспечить разработку локальных нормативных требований (правил, инструкций, положений, указаний) по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

6.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, выявлять вредные и опасные условия труда, устранять опасные производственные факторы, по результатам специальной оценки устанавливать доплаты за условия труда (ст. 147 ТК РФ), а также предоставлять иные компенсации (ст. 117, 92 ТК РФ) работникам согласно карте специальной оценки условий труда на рабочем месте.



6.4. Обеспечить нормальное функционирование санитарных узлов и мест общего пользования и обеспечить их необходимым оборудованием и средствами гигиены.

6.5. Обеспечить реализацию требований федерального законодательства о запрете курения табака в Учреждении и на прилегающей к нему территории.

6.6. Осуществлять контроль за техническим состоянием и безопасной эксплуатацией оборудования, своевременно устранять неисправности и гарантировать замену оборудования, не отвечающего требованиям безопасной эксплуатации.

6.7. Работодатель гарантирует:

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением работником трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством, защиту от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обязательное предварительное (при приеме на работу) и периодическое обучение, инструктаж и проверка знаний по вопросам охраны труда, безопасным приемам и методам работы;
- информирование работников о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- производить своевременную выдачу работникам спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

6.8. Работодатель обеспечивает условия труда, отдыха и питания работников Учреждения.

6.9. Работодатель обеспечивает тепловой режим во время отопительного периода в Учреждении не ниже 18 градусов (ССБТ ГОСТ 12.1.005-88), а также установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях Учреждения, подготовленных к зиме. Во время отопительного сезона при понижении температуры ниже 18 градусов (в учебных кабинетах и учебно-вспомогательных помещениях) составляется соответствующий акт. Продолжительность рабочего времени для работающих в таких помещениях составляет не более четырех часов. Сокращение рабочего времени в этом случае не влечет уменьшения оплаты труда.



6.10. В случае приостановки работы в связи с нарушением законодательства об охране труда за работниками сохраняются должности, места работы и среднего заработка.

6.11. Финансирование мероприятий по охране труда и оздоровлению работников осуществляется работодателем в объемах и сроки, предусмотренные планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения в пределах, предусмотренных на эти цели.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Работодатель оказывает содействие в предоставлении работникам Учреждения социальных гарантий, льгот, компенсаций.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст.64, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст.72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при оплате труда (ст.142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167,168 ТК. РФ);
- при совмещении работы с обучением (173, 174, 177 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

7.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.2.3. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всем работникам Учреждения.

## **8. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. КОНТРОЛЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8.1. Коллективный договор заключен на срок три года с момента подписания сторонами, вступает в силу с 1 марта 2019 года и действует до 28 февраля 2022 года (ч. 1 ст. 43 ТК РФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора действуют с момента подписания дополнительного соглашения к нему или подписания новой редакции соответствующих положений коллективного договора, если иное не обусловлено соглашением сторон.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).



При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего периода проведения реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

8.4. Контроль исполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

Отчет о выполнении настоящего коллективного договора рассматривается на Общем собрании (конференции) работников в конце календарного года.

8.5. В случае нарушения сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении настоящего коллективного договора к виновным применяются меры, предусмотренные нормами главы 9 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. Работодатель направляет подписанный сторонами коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в комитет по труду Министерства занятости, труда и миграции Саратовской области.

8.7. Настоящий коллективный договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую силу.



Прошито и пронумеровано  
на 23 (двадцати трех) листах  
Директор ГБУ ДО «Региональный центр допризывной  
подготовки молодежи к военной службе и военно-  
патриотического воспитания Саратовской области»

А.Ю. Суханов

