

Коллективный договор на 2021-2024 годы

г. Подольск

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» (далее - Учебный центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 г. (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», Уставом федерального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Договора являются федеральное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника Москаленко Сергея Александровича, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя Олюниной Натальи Александровны, именуемые далее «Работники», действующий на основании Решения общего собрания трудового коллектива.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Учебного центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания срока его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. По истечении действия коллективного договора, Стороны могут заключить новый договор, либо продлить срок действия настоящего Договора. Дополнительные предложения для внесения в коллективный договор должны быть рассмотрены Работодателем в течение 7 дней со дня их поступления.

1.6. В сроках действия Договора Стороны могут вносить в него соответствующие дополнения и изменения при взаимном согласии. В течение установленного срока его действия ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.8. Представители сторон будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие организации.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

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

2. Основные принципы заключения коллективного договора

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

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

3. Общие обязательства Работодателя и Работников:

3.1. Работодатель признает Олюнину Наталью Александровну представителем работников Учебного центра, поскольку она уполномочена Общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

3.2. Полномочные представители работников обязуются содействовать эффективной работе Учебного центра.

3.3. В случае возникновения трудового спора, начальник Учебного центра должен дать ответ работнику, по существу поставленного вопроса в течение 3-х рабочих дней.

3.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

4. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы: оказание образовательных услуг, ремонтно-восстановительных работ и иных.

4.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Стороны исходят из того, что трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном исполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем надлежащих условий труда и соблюдение прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

4.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом Учебного центра, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Положения трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.8. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением в простой письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

4.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4.10. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

4.11. Срочный трудовой договор может быть заключен для замены отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом РФ сохраняется место работы и в иных случаях, специально оговоренных в ст. 59 Трудового кодекса РФ или предусмотренных федеральными законами РФ.

4.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0.5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

4.13. Работодателем, с письменного согласия работника, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязан доводить до сведения работников локальные нормативные акты Учебного центра, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником.

Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее обсуждены с участием структурных подразделений, интересы которых они затрагивают.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об оплате труда), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий обязательных условий трудового договора.

Создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами модернизации Учебного центра. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

4.15. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами РФ.

5. Порядок приема, перевода и увольнения. Обеспечение занятости

5.1. Прием на работу осуществляется на основании статей 56-84 ТК РФ.

5.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет Работодателю документы, перечисленные в ст.65 ТК РФ, указанные в п.п.4.4, п.4 настоящего Договора.

5.3. При поступлении на работу в Учебный центр в целях проверки соответствия поручаемой работе является обязательным:

- прохождение медицинского осмотра;
- прохождение собеседования на профессиональную пригодность;
- документ об образовании;
- стаж работы в должности, на которую принимается работник.

5.4. Стороны следуют правилу, что оформляемое при приеме на работу личное дело работника не может содержать сведений, не предусмотренных действующим законодательством. Личное дело является строго конфиденциальным документом, знакомиться с которым разрешено работнику и уполномоченным должностным лицам.

5.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве РФ.

5.6. Работники вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

5.7. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. Днем увольнения работника считается последний день его работы.

5.9. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также предоставить ему все обязательные справки и расчеты.

5.10. Расторжение трудового договора оформляется приказом начальника Учебного центра и объявляется работнику под роспись.

5.11. Все вопросы с изменением структуры Учебного центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности и штатов, рассматривается предварительно с учетом мотивированного мнения работников.

5.12. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять информацию в службу занятости о сокращении численности и штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий.

О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

5.13. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, перечисленные в статье 179 ТК РФ.

Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- при сокращении численности или штата принимать меры к недопущению увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

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

5.15. 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.

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

6. Оплата труда, гарантии и компенсации

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

6.4. Оплата труда работников производится в строгом соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «О вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения.

6.5. Размеры должностных окладов, их повышение, отдельные доплаты, выплаты производятся работникам Учебного центра в порядке и по условиям, установленными действующими нормативными документами в МЧС России.

6.6. Установление и изменение систем и форм оплаты труда, материального поощрения, утверждение Положений о премировании и выплате вознаграждения за годовые результаты работы производится Работодателем с учетом мотивированного мнения руководителей структурных подразделений.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц.

6.8. Выплата заработной платы производится путем перечисления на указанный работником счет в банке в соответствии с соглашением (договором), заключенным между Работодателем и банком Российской Федерации, обслуживающим «Зарплатный проект». Срок выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца (без учета налога на доходы физических лиц) производится 20 (двадцатого) числа текущего месяца,

- за вторую половину месяца (с учетом всех удержаний) 5 (пятого) числа месяца, следующего за оплачиваемым.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, зарплату необходимо выплатить накануне.

Заработная плата за декабрь выплачивается в декабре текущего года.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц предоставляются работникам в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца.

6.9. Заработная плата может быть повышена (за счет фонда оплаты труда):

- за высокие достижения в работе;

- за эффективный и качественный труд;

- за сложность выполняемой работы;

- за выполнение особо важных работ (на срок их проведения).

6.10. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, приказами МЧС России, Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы», в пределах фонда заработной платы Учебного центра, а так же за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.11. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет производится на основании приказа начальника Учебного центра по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы (службы) согласно пункта 4 Приложения 3 к Приказу МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «О вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

- Свыше 1 года - 5 процентов

- Свыше 3 лет - 10 процентов

- Свыше 5 лет - 15 процентов

- Свыше 10 лет - 20 процентов

- Свыше 15 лет - 30 процентов

Назначение процентной надбавки производится на основании приказа начальника Учебного центра по представлению созданной в учреждении комиссии по установлению стажа работы.

6.12. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов оклада;

- водителям 1-го класса - 25 процентов оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

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

6.13. Работникам Учебного центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с законодательством РФ.

6.14. Размеры надбавок устанавливаются в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества выполняемых работ.

6.15. Указанные надбавки уменьшают либо отменяют при ухудшении качества работы.

6.16. Заработная плата работников индексируется с учетом законодательных и нормативных актов РФ по повышению заработной платы работников бюджетной сферы.

6.17. Для решения спорных вопросов, рассмотрения заявлений и жалоб работников, совместным решением сторон могут создаваться комиссии из представителей заинтересованных сторон.

6.18. Вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год, а также другие виды стимулирующих выплат выплачивается в соответствии с Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы».

Установление стимулирующих выплат, в том числе премий, производится с учетом показателей результативности труда деятельности работников Учебного центра.

6.19. Оказание материальной помощи производится в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя.

6.20. Материальная помощь не выплачивается:

а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) работникам, выполняющим сезонные работы;

в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.21. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

а) рождения (усыновления (удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);

б) в связи с государственной регистрацией (заключения) брака при предъявлении копии свидетельства о заключении брака;

в) в связи с дорогостоящим лечением, приобретением дорогостоящих медикаментов, проведением платных медицинских осмотров, обследований, операций при предъявлении подтверждающих документов (договора на оказание медицинских услуг (за исключением стоматологических услуг, протезирования и имплантации в области стоматологии и косметологии) медицинская справка, медицинское заключение, рецепт на лекарственный препарат, квитанции об оплате медицинских услуг или препаратов, акты выполненных-полученных медицинских услуг);

г) смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

д) в случае смерти работника дополнительная материальная помощь выплачивается супруге (супругу), одному из родителей или детей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

е) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое).

6.22. В исключительных случаях в пределах собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных источников, по решению социальной комиссии может быть оказана дополнительная материальная помощь в большем размере, но не более пяти окладов (тарифных ставок).

6.23. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности на основании заявления работника может производиться единовременная выплата Юбилеярам (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) в размере 5 000,00 (Пять тысяч) рублей 00 копеек.

6.24. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные.

7.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации размере.

7.3. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (глава 26 ТК РФ)

8.1. Стороны договорились, что Работодатель создает все необходимые условия для профессионального роста работников.

Работники вправе на повышение квалификации с отрывом от производства с сохранением среднего заработка на весь период обучения (согласно Закона «Об образовании», а также Трудового кодекса РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях высшего профессионального образования, работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантируется компенсация, согласно СТ.173 ТК РФ.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

При направлении работника на курсы повышения квалификации Работодателем оплачиваются командировочные расходы и проездные документы.

9. Режим труда и время отдыха

9.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

9.2. Учебная нагрузка педагогических работников определяется работодателем согласно соответствующему законодательному акту, принятому уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Объем и виды учебной нагрузки педагогических работников отражаются в индивидуальном плане, принимаемом ежегодно до конца текущего учебного года.

9.3. Вторая половина рабочего дня педагогических работников включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеучебная и воспитательная работа с обучающимися.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

9.4. При расчете учебной нагрузки кафедры рекомендуется устанавливать норму учебной нагрузки на одного преподавателя с учетом должности, ученой степени и ученого звания.

9.5. Определить объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника в пределах 720 часов в учебном году, в том числе не менее 200 аудиторных часов, с учетом его квалификации и профиля кафедры, проведения и выполнения научных исследований в пределах основного рабочего времени:

- Преподаватель - от 500 до 720 часов;
- Заведующий отделением - от 350 до 620 часов.

Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, устанавливается Работодателем, но не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность

рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

9.6. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

9.7. Законом гарантирован ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в Учебном центре, а также руководителям учреждения (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью) устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, согласно ст. 334 Трудового кодекса РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации», раздела III Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», а именно следующим категориям должностей:

- начальник учебного центра;
- заместитель начальника учебного центра;
- руководители структурных подразделений;
- заведующий отделением специальных дисциплин;
- преподаватель.

Педагогические работники Учебного центра вправе на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

9.8. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения работников, обязуются до 15 декабря ежегодно) утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

9.9. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ)

9.10. Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ). 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.

9.11. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) За стаж работы работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней
- от 15 до 20 лет – 10 календарных дней
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Стаж работы определяется на день начала отпуска.

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

Основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 дней (статья 125 ТК РФ).

9.13. Порядок исчисления стажа работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяется Приказом МЧС РФ от 3 июня 2011г № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы».

9.14. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3-х (трех) календарных дней по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

9.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 116, 119 ТК РФ и Постановление Правительства от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями)). Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

9.16. Ежегодный отпуск по заявлению работника может быть перенесен на другой срок (по усмотрению Работодателя) в случае, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

9.17. Перенос ежегодного отпуска не может производиться более, чем на 12 месяцев.

9.18. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск, по их желанию предоставляется в удобное для них время.

9.19. Отпуска без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предоставляются Работодателем только по заявлению работников, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ).

9.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия - ст. 127 ТК РФ).

10. Охрана труда

10.1. Работодатель обеспечивает:

а) Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах. (ст.223 ТК РФ).

б) Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

в) Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

г) Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

д) Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

е) Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, витаминов, лечебного питания, смывающих и обезжиривающих средств.

Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и Коллективным договором, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

Предоставление работникам СИЗ осуществляется в соответствии с типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия, и на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

10.2. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

10.3. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

10.4. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

10.5. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

10.6. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

10.8. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

10.9. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

10.10. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

10.11. Проведение конкурсов на звание «Лучший по профессии».

10.12. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными

нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10.13. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

11. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

11.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

11.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

11.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

11.4. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

11.5. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

Дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

12. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

12.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

12.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

12.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

12.7. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

13. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

13.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

13.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

13.3. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.


От Работодателя:

Начальник учебного центра
«01» сентября 2021 года



/С.А. Москаленко/

От Работников:


/Н.А. Олюнина/
«01» сентября 2021 года