

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА СТРЕЖЕВОЙ
на 2020-2022 гг.**


от работодателя:



Е.С. Кочкина
01.01.2020



от работников:



Р.М. Галиулина
01.01.2020

Администрация городского округа Стрежевой
Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован (о)
№ 83 от 30.12.19

г.Стрежевой



От работодателя МБУДО «ДШИ»:

Директор

_____ К.Н. Уральцев

От работников МБУДО «ДШИ»:

Председатель совета трудового
коллектива

_____ Р.М. Галиулина

27.12.2022

Протокол № 2 от 27.12.2022

Изменения

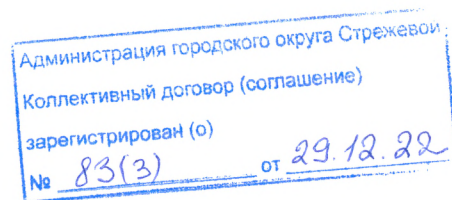
в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа Стрежевой на 2020-2022 г.

1. В соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ, Стороны пришли к соглашению продлить действие коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа Стрежевой сроком на три года.

2. Пункт 9.1 Коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа Стрежевой на 2020-2022 г. изложить в редакции:

«9.1. Настоящий договор вступает в силу с 01.01.2023 г. и действует по 31.12.2025 г.».

3. Настоящие изменения к Коллективному договору вступают в силу с 01.01.2023 г.



Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – Муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Детская школа искусств» городского округа Стрежевой (далее по тексту Учреждение либо работодатель), в лице руководителя и работниками Учреждения в лице профсоюзного комитета, представляющего интересы работников (далее по тексту - Стороны).

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим коллективным договором.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников Учреждения.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам Учреждения.

1.4. Профсоюзный комитет является представительным полномочным органом работников, защищающий их интересы при заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает единственным представителем работников профсоюзный комитет (далее по тексту - Профсоюзный орган), ведущего переговоры от имени работников и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

1.8. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор, в течение срока его действия, производятся по взаимному согласию сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором и нормами действующего законодательства РФ.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

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

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством РФ, обязательны для применения в Учреждении.

1.12. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный профсоюзный орган Учреждения, представляющий интересы всех или большинства работников. Выборный профсоюзный орган Учреждения не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

1.13. В случае, если мотивированное мнение выборного профсоюзного органа Учреждения не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным профсоюзным органом Учреждения работников в целях достижения взаимоприемлемого решения. При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным профсоюзным органом Учреждения в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный профсоюзный орган Учреждения также имеет право пачать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.14. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками и через профсоюзный орган:

- а) учет мнения (по согласованию) профсоюзного органа;
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.6. В соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

-заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- реорганизации и ликвидации организации;
- введение организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, учредительными документами, коллективным договором;

-вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК РФ);

- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.

2.7. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;

-предоставление работы, определенной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспеченный установленным нормальным продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, праздничных переработочных дней, оплачиваемых отпусков;

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

-профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

-участие в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

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

-защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

-обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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 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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Исключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными актами, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются определенные сторонами условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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 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.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.5. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

летних каникул не совпадающие с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Графики работы в каникулы утверждаются приказом директора Учреждения.

4.3. Выполнение педагогической работы преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.4. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается тарификацией с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиИ), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий установленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы.

4.5. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, конкретизированных должностными инструкциями, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.6. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

4.7. Для педагогических работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю.

Время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее:

для педагогических работников ежедневная работа при шестидневной рабочей неделе с нормальной продолжительностью рабочего времени - 36 часов в неделю. Начало работы, перерыв и окончание работы определяются Расписанием.

Выходной день - воскресенье.

4.8. Для работников, не являющихся преподавателями, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). С целью организации контроля за соблюдением порядка организации и дисциплины учебно-воспитательного процесса, обеспечения безопасности жизнедеятельности педагогического коллектива и обучающихся, сохранностью школьного имущества, по субботам на период учебного года в Учреждении организуется административное дежурство (за исключением периода летних каникул). За отработанные субботы представителям администрации Учреждения предоставляются дополнительные выходные дни в течение рабочей недели (по графику).

4.9. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению работника и Работодателя. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

4.10 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.97, 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.12. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день.

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. Днями еженедельного отдыха являются:

при шестидневной рабочей неделе – воскресенье,

при пятидневной рабочей неделе – суббота, воскресенье.

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

5.3. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы и среднего заработка. У остальных работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Кроме установленных законодательством ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых на общих основаниях, работникам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 16 календарных дней.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается графиком, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. При составлении графика учитывается право отдельной категории работников предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время (ст.123 ТК РФ).

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

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включается:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации;

- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, а также в случаях:

-временной нетрудоспособности;

-при получении лечебной путевки;

-по семейным обстоятельствам;

-в связи с похоронами близких родственников.

5.8. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.9. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной 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;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

5.14. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

5.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 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.

5.16. Профсоюзный орган обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства в части времени отдыха;

предоставлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 Трудового кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

вносить представления работодателю об устранении трудового законодательства в части времени отдыха.

Раздел 6. Оплата труда

6.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, Томской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права.

6.2. Заработная плата работников Учреждения определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.3. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется в пределах средств, предусмотренных на выплату заработной платы в смете Учреждения на соответствующий календарный год, и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения.

6.4. Размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с утвержденным муниципальным правовым актом на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответ-

вующей профессиональной деятельности, а также с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в локальном нормативном акте Учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ, минимального размера оплаты труда, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год.

Индексация заработной платы производится в соответствии с нормативно-правовыми актами, регулирующими оплату труда.

6.7. Выплата заработной платы Работнику производится за первую половину месяца 25 числа текущего месяца в размере, исчисляемом в зависимости от количества отработанного времени, либо, по желанию работника, в ином размере (но не более размера, чем за фактически отработанное время) согласно его заявлению, окончательный расчёт по заработной плате за истёкший месяц осуществляется 10 числа следующего месяца.

6.8. Заработная плата выплачивается Работнику по месту выполнения им работы в Учреждении либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

6.10. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

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

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.13. Работодатель обязуется:

6.13.1. возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

6.13.2. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки рефинансирования ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.13.3. обеспечить выплату месячной заработной платы работникам в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на текущий год;

6.13.4. оплатить работнику работу в выходной или нерабочий праздничный день в двойном размере, а сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы -- в двойном размере;

6.13.5. ежемесячно выдавать работнику расчетный лист с информацией о составных частях заработной платы работника (всех видов начислений и удержаний, произведенных работнику за отчетный месяц).

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

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

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

6.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

Раздел 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель своевременно перечисляет страховые взносы в размере, определенном законодательством РФ:

в фонд социального страхования;
пенсионный фонд.

7.2. Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в 3 года. Повышение профессионального уровня проводится работником самостоятельно за счет собственных средств.

Работодатель компенсирует расходы, связанные с повышением профессионального уровня (повышением квалификации) работника в следующих случаях:

- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для работников, направляемых в служебные командировки;

- оплата стоимости обучения (участия в курсах повышения квалификации, стажировках и т.п.) в российских учебных организациях, реализующих программы дополнительного профессионального образования, за счет бюджетных и/или внебюджетных средств производится по усмотрению работодателя (полностью или частично) с учетом

объема, периодичности, профиля профессиональной деятельности работника. При отсутствии денежных средств работодатель может отказать работнику в компенсации по оплате стоимости обучения (повышения профессионального уровня).

Оплата стоимости обучения в зарубежных учебных организациях не компенсируется.

7.3. Одиноким и многодетным матерям предоставляется преимущественное право при распределении путевок в летние лагеря.

7.4. Приобретение новогодних подарков для детей работников, являющихся членами профсоюза, за счет профсоюзных средств.

7.5. Материальная помощь выплачивается в случае смерти Работника, членов семьи Работника (отец, мать, муж, жена, сын, дочь) и членам семьи работника в случае смерти Работника, ушедшего из учреждения на пенсию по старости за счет средств, полученных от иной приносящей доход деятельности либо при наличии экономии средств в размере до 20000 рублей.

7.6. Материальная помощь работнику выплачивается в случае юбилейных дат со дня рождения (50, 55, 60, 65 лет и т.д.), семейных торжеств (бракосочетание, серебряная, золотая свадьба) в размере 3000 рублей, при рождении ребенка в размере 5000 рублей, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами (несчастный случай, стихийное бедствие и т.д.) при наличии средств от оказания платных услуг с учетом стажа работы в Учреждении в размере до 20000 рублей.

Работнику, ушедшему из учреждения на пенсию по старости, выплачивается материальная помощь к празднику Дню пожилых людей в размере не более 2 000 рублей за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

Женщине, работнику учреждения, имеющей трех и более детей к празднику Дню матери выплачивается материальная помощь в размере 1 000 рублей за счет средств от иной приносящей доход деятельности.

7.7. Единовременная материальная помощь работникам, оказавшимся в чрезвычайно неблагоприятных обстоятельствах, оказывается для приобретения лекарственных средств и оплаты лечения по заболеваниям, представляющим угрозу жизни, за счет средств платных услуг, профсоюзных средств (для членов профсоюза). Материальная помощь оказывается по личному заявлению претендующего на нее работника, на основании совместного решения администрации и профкома.

7.8. Работникам Учреждения, финансируемого из местного бюджета, предоставляется право на оплату стоимости один раз в два года за счет средств работодателя проезда к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов.

7.9. Работодатель компенсирует стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа переработавшим членам семьи работника.

К членам семьи работника, имеющим право на компенсацию расходов, относятся:

- неработающие муж (жена), кроме пенсионеров, являющихся получателями трудовых пенсий по старости и/или по инвалидности;
- неработающие несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, опекаемые).

Компенсационные выплаты производятся, если члены семьи работника на дату выезда к месту проведения отдыха не работают и проживают в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а возраст детей работника не превышает 18 лет.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения и сохраняется в пределах одного года, независимо от времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска работником.

7.10. Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении. В дальнейшем работник приобретает право на компенсацию указанных расходов, начиная с третьего, пятого и т. д. года работы независимо от времени фактического использования отпуска.

Если работник не воспользовался своим правом на компенсацию стоимости проезда на второй и последующие годы работы, в текущем году компенсация стоимости проезда предоставляется ему с зачетом предшествующего года, в котором возникло право на компенсацию стоимости расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно. В дальнейшем работник приобретает право на компенсацию стоимости проезда, начиная со второго, четвертого, шестого и т. д. года после фактического использования права на компенсацию данного вида расходов.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию.

Право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно сохраняется при увольнении работника из одного муниципального учреждения городского округа Стрежевой в другое в порядке перевода.

7.11. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого члена семьи независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

В случае невозможности проследовать до места отдыха и обратно беспересадочным путем оплата стоимости проезда к месту использования отпуска работника и (или) неработающих членов семьи работника производится из расчета кратчайшего маршрута следования.

В случае отсутствия в проездном документе информации о стоимости перевозки при проведении отпуска в пределах территории Российской Федерации работником предоставляется договор с агентом (турагентство, туроператор, авиаперевозчик, авиакасса и т. д.), документ, подтверждающий оплату услуг по договору, и справка, выданная поставщиком услуг (турагентство, туроператор, авиаперевозчик, авиакасса и т. д.) о полной фактической стоимости перелета по маршруту следования.

7.12. В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем уста-

новлено пунктом 7.11, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной пунктом 7.11 категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.13. В случае полного или частичного (например, в одну сторону) отсутствия документов, подтверждающих фактическую стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно, компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника и (или) членов его семьи в месте использования отпуска (в случае частичного отсутствия документов - при наличии проездных документов в одну сторону; в случае полного отсутствия документов - при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки, выданной работнику транспортной организацией, осуществляющей проезд по маршруту, или туроператором, осуществляющим организацию проезда, с указанием даты и стоимости проезда конкретного физического лица.

Обязанность предоставления справки лежит на работнике. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.14. Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при предоставлении следующих документов:

- отпускное удостоверение;
- копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договора аренды, предоставляющего право управления транспортным средством);
- копия водительского удостоверения работника или супруга;
- подлинные чеки на оплату стоимости водных переправ;
- подлинные чеки кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов.

Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 № АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», исходя из кратчайшего маршрута следования к избранному работником месту отдыха. При этом кратчайшим маршрутом будет являться самая короткая автомобильная дорога общего пользования (с учетом мостовых сооружений) между городом Стрежевой и местом проведения отпуска, не прерываемая платными паромными переправами. Расчет расстояния до места проведения отпуска и обратно производится согласно интернет ресурса <https://yandex.ru/maps> (Яндекс карты).

Отпускное удостоверение заверяется отметкой и печатью любыми нижеперечисленными службами населенного пункта:

- паспортно-визовой службы (паспортного стола), управляющей компании, ТСЖ;
- ГИБДД;
- администрации гостиницы, санатория, дома отдыха, пансионата и т.д.;
- администрации населенного пункта.

7.15. В случае если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), исходя из кратчайшего маршрута следования, и стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства или на основании справки о стоимости проезда в

соответствии с установленными пунктом 7.11 категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

7.16. В случае использования работником учреждения отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим разделом при условии кратчайшего маршрута следования.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения границы РФ.

В случае если в билете не указана стоимость авиаперелета по территории Российской Федерации, работником предоставляется договор с агентом (турагентство, туроператор, авиаперевозчик), документ, подтверждающий оплату услуг по договору, и справка, выданная и подтвержденная туроператором или авиаперевозчиком, о полной фактической стоимости перелета по маршруту следования.

В случае если авиаперелет осуществляется с пересадкой в транзитном аэропорту, расстояние между аэропортом вылета и аэропортом места использования отпуска измеряется с учетом перелета до транзитного аэропорта.

Стоимость проезда по территории Российской Федерации, подлежащая компенсации, определяется пропорционально расстоянию до ближайшего к стране следования аэропорта Российской Федерации к общему расстоянию до места использования отпуска. Стоимость проезда, подлежащая компенсации определяется по формуле:

$$X=V*Y/Z,$$
 где

X-стоимость проезда, подлежащая компенсации,

V-стоимость проезда к месту использования отпуска,

Y-расстояние до ближайшего к стране следования аэропорта Российской Федерации,

Z- расстояние до места использования отпуска.

7.17. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником учреждения заявления.

В заявлении о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно указываются:

- а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, степень родства, даты рождения несовершеннолетних детей;
- б) дата начала и окончания отпуска;
- в) место использования отпуска работника и членов его семьи;
- г) маршрут следования, виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;
- д) (примерная) стоимость проезда.

7.18. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится организацией исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного работником организации заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня и не ранее, чем за 6 месяцев до даты начала отпуска. Выдача денежных средств осуществляется после подписания приказа (распоряжения) руководителя организации об отпуске. При выдаче работнику денежных средств на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно ранее, чем за месяц до даты начала отпуска, работник обязан в течение 10 рабочих дней со дня выдачи денежных средств предоставить копии документов, подтверждающих факт расходования полученных средств на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту исполь-

зования отпуска и обратно. При предоставлении подтверждающих документов о частичном расходовании денежных средств остаток средств подлежит возврату (удержанию). При не предоставлении указанных документов денежные средства подлежат возврату (удержанию) с последующей выдачей не ранее, чем за месяц до начала отпуска при предоставлении работником заявления. Возврат неиспользованных денежных средств в кассу учреждения производится работником не позднее 5 рабочих дней со дня истечения срока предоставления документов, подтверждающих расходование денежных средств. Удержание из заработной платы работника производится в соответствии со статьями 137, 138 Трудового кодекса РФ.

Для окончательного расчета работник организации обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, посадочных талонов к месту отдыха и обратно, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи.

При приобретении работником электронных билетов на перевозку воздушным транспортом подтверждением произведенных расходов являются: электронный билет, посадочный талон.

При приобретении работником электронных билетов на перевозку железнодорожным транспортом подтверждением произведенных расходов являются: билет, контрольный купон.

В случаях, предусмотренных настоящим Порядком, работником организации представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной либо туристической организацией.

7.19. Перечень дополнительных документов, необходимых для возмещения расходов, связанных с проездом к месту отдыха и обратно работника и (или) членов его семьи:

а) для оплаты стоимости проезда неработающего (ей) супруга (и) работника:

- копия свидетельства о браке;

- копия трудовой книжки;

- справка из налогового органа о том, что данный член семьи не является предпринимателем;

- документ, подтверждающий проживание супруга (и) работника в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (например, справка с места жительства или по месту пребывания);

б) для оплаты стоимости проезда несовершеннолетних детей:

- копия свидетельства о рождении детей;

- документ, подтверждающий проживание несовершеннолетних детей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (например, справка с места жительства, по месту пребывания, по месту учебы);

в) для оплаты стоимости проезда несовершеннолетних детей, находящихся под опекой или попечительством, приемных детей:

- копия свидетельства о рождении детей;

- документ, подтверждающий проживание несовершеннолетних детей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (например, справка с места жительства, по месту пребывания, по месту учебы);

- договор об осуществлении опеки;

- договор об осуществлении попечительства;

- договор о приемной семье.

7.20. Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно в течение 10 дней с даты выхода на работу из отпуска.

7.21. Компенсации, предусмотренные п.7.8. – 7.19. настоящего раздела, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.22. Лицам (работникам), заключившим трудовые договоры о работе, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух месячных окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячного оклада (должностного оклада) работника. К членам семьи, имеющим право на указанную компенсацию, относятся переезжающие с работником муж (жена), неработающие несовершеннолетние дети (в том числе усыновленные, опекаемые) и родители обоих супругов;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам из расчета кратчайшего маршрута следования;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.23. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в учреждении.

7.24. Авансирование расходов, связанных с переездом на работу в городской округ Стрежевой, не допускается.

7.25. Работник обязан вернуть полностью средства, выплаченные ему в связи с переездом на работу в городской округ Стрежевой, в случае, если работник до окончания срока работы, определенного трудовым договором, либо при отсутствии определенного срока:

- уволен за виновные действия, которые в соответствии с п.п. 5-11 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации явились основанием прекращения трудового договора;

- уволился по собственной инициативе, отработав в учреждении менее одного года;

- уволен по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (для педагогических работников).

7.26. Гарантии и компенсации, предусмотренные пунктами 7.22-7.24 настоящего раздела, предоставляются работнику только по основному месту работы.

7.27. Компенсация расходов, связанных с переездом на работу в городской округ Стрежевой, производится на основании заявления работника о компенсации расходов с указанием:

- а) фамилии, имени, отчества (последнее - при наличии);
- б) при наличии члена семьи, имеющего право на компенсацию, - его фамилии, имени, отчества (последнее - при наличии), даты рождения;

- в) маршрута следования;

- г) стоимости проезда.

7.28. К заявлению прилагаются следующие документы:

- а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа;

- б) копии документов, подтверждающие родственные отношения работников и лиц, указанных им в качестве членов его семьи;

- в) в случае, предусмотренном пунктом 7.30 настоящего раздела, работником представляется справка о стоимости проезда и провоза багажа, выданная транспортной организацией.

7.29. При осуществлении переезда на работу в городской округ Стрежевой личным транспортом к заявлению прилагаются следующие документы:

а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа, в том числе подлинники чеки на оплату стоимости водных переправ, кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов. Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 № АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», исходя из кратчайшего маршрута следования;

б) копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договоры аренды, предоставляющие право управления транспортным средством);

в) копия водительского удостоверения работника или супруга (и).

7.30. В случае отсутствия документов по проезду и провозу багажа компенсация производится на основании справки (содержащей данные о дате, стоимости, направлении маршрута конкретного физического лица), выданной транспортной организацией, осуществляющей проезд. Обязанность предоставления справки лежит на работнике. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.31. Компенсация расходов, связанных с переездом на работу в городской округ Стрежевой, осуществляется в течение 30 дней со дня предоставления работником заявления и документов в соответствии с пунктами 7.27-7.29 настоящего раздела.

7.32. Компенсация расходов, связанных с переездом к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора, производится при следующих условиях:

а) переезд к новому месту жительства осуществлен не позднее одного года со дня расторжения трудового договора с учреждением, финансируемым из местного бюджета, по любым основаниям (в том числе смерти работника), за исключением увольнения работника за виновные действия, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации явились основанием расторжения трудового договора;

б) учреждение, финансируемое из местного бюджета, - последнее основное место работы работника перед переездом на новое место жительства;

в) работник отработал в учреждении, финансируемом из местного бюджета (последнее основное место учреждения), не менее одного года;

г) заявление на компенсационные выплаты, связанные с переездом, представленное работником или членом семьи, в случае смерти работника.

7.33. К членам семьи, имеющим право на указанную компенсацию, относятся переезжающие с работником муж (жена), неработающие дети и родители обоих супругов, иные лица, проживавшие на дату расторжения трудового договора совместно с работником и находящиеся на его иждивении.

7.34. В стоимость провоза багажа включаются все документально подтвержденные расходы работника, связанные с перевозкой багажа семьи от места нахождения дома (квартиры) по прежнему месту жительства до места расположения дома (квартиры) по новому месту жительства, включая погрузочно-разгрузочные работы, из расчета не выше стоимости перевозки груза двадцатифутовым контейнером на семью, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом. В случае отсутствия железнодорожного сообщения между населенными пунктами, оплату стоимости провоза багажа производить по тарифам перевозки грузов автомобильным или речным транспортом исходя из кратчайшего маршрута следования согласно представленным документам, подтверждающим фактические расходы.

7.35. Компенсация расходов, связанных с оплатой проезда работника и членов его семьи, производится по фактическим расходам, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого поезда;
- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;
- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;
- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

Расходы компенсируются в течение 30 календарных дней после предоставления следующих документов:

- а) справки жилищно-эксплуатационной организации о составе семьи на дату, не позднее одного года со дня расторжения трудового договора;
- б) справки о снятии с регистрационного учета работника и членов его семьи;
- в) проездных документов;
- г) транспортных накладных, квитанций по оплате услуг по погрузке, выгрузке багажа, других документов, подтверждающих произведенные расходы.

7.36. При осуществлении переезда к новому месту жительства в другую местность в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора личным транспортом работником предоставляются следующие документы:

а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа, в том числе подлинные чеки на оплату стоимости водных переправ, кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов. Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 № АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», исходя из кратчайшего маршрута следования;

б) копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договоры аренды, предоставляющие право управления транспортным средством);

в) копия водительского удостоверения работника или супруга (и).

7.37. В случае наличия в составе семьи работника работающих членов его семьи, переезжающих вместе с ним, работодатель принимает меры к привлечению другого работодателя к долевному участию в возмещении расходов.

7.38. В случае смерти работника стоимость проезда и провоза имущества его семьи к новому месту жительства оплачивается членам семьи умершего при условии подачи ими заявления на компенсационные выплаты в течение шести месяцев со дня смерти работника.

7.39. В случае отсутствия документов по проезду и провозу багажа компенсация производится на основании справки (содержащей данные о дате, стоимости, направлении маршрута конкретного физического лица), выданной транспортной организацией, осуществляющей проезд. Обязанность предоставления справки лежит на работнике. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.40. Компенсации подлежат расходы по оплате проезда работника в пределах территории Российской Федерации для медицинских консультаций и (или) лечения и обратно железнодорожным, водным или автомобильным (кроме такси) транспортом по фактическим расходам, но не свыше размеров, установленных пунктом 7.11. настоящего раздела.

В случаях, если авиационный транспорт является единственным средством сообщения между местом проживания работника и местом назначения, то работнику компенсируются расходы по оплате проезда для медицинских консультаций или на лечение и обратно авиационным транспортом по тарифам экономического класса.

7.41. Компенсация расходов осуществляется в течение 30 дней с даты получения письменного заявления работника с приложением соответствующих документов.

К заявлению прилагаются:

а) справка о направлении работника для медицинской консультации или на лечение, выданная государственной или муниципальной организацией здравоохранения, в которой работнику предоставлялись медицинские консультации или лечение;

б) справка о предоставлении работнику медицинской консультации или лечения, выданного организацией здравоохранения, в которую был направлен работник;

в) проездные документы.

7.42. При осуществлении проезда работника для медицинских консультаций и (или) лечения личным транспортом предоставляются следующие документы:

а) документы, подтверждающие расходы работника и членов его семьи по проезду и провозу багажа, в том числе подлинные чеки на оплату стоимости водных переправ, кассовых аппаратов автозаправочных станций, подтверждающие приобретение топлива в размере фактически произведенных расходов. Компенсация расходов осуществляется в размере фактически произведенных расходов, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе базовой линейной нормы расхода топлива, установленной для соответствующего транспортного средства распоряжением Минтранса России от 14.03.2008 № АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», исходя из кратчайшего маршрута следования;

б) копия свидетельства о регистрации автомобиля, принадлежащего работнику или супругу (е) на праве личной собственности, либо на праве владения и пользования (договоры аренды, предоставляющие право управления транспортным средством);

в) копия водительского удостоверения работника или супруга (и).

7.43. Компенсация расходов, указанных в настоящем разделе, предусматривается в локальных актах учреждения и производится при условии:

а) место работы в учреждении является для работника постоянным;

б) компенсация расходов производится один раз в два года, начиная со второго года работы.

7.44. В случае отсутствия документов по проезду компенсация производится на основании справки (содержащей данные о дате, стоимости, направлении маршрута конкретного физического лица к месту нахождения медицинской организации для медицинских консультаций и (или) лечения и обратно), выданной транспортной организацией, осуществляющей проезд. Обязанность предоставления справки лежит на работнике. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.45. Компенсация расходов, указанных в настоящем разделе, производится за счет и в пределах средств, предусмотренных на указанные цели в местном бюджете. При предоставлении денежной компенсации информация о ней размещается в единой государственной информационной системе социального обеспечения (ЕГИССО) в порядке, установленном действующим законодательством.

7.46. По желанию работника, отработавшему календарный год без листка временной нетрудоспособности, может быть предоставлен дополнительный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску в количестве 2 (двух) календарных дней без сохранения заработной платы.

7.47. Компенсация затрат на оплату занятий в спортивных секциях (спортивно-физкультурных комплексов) осуществляется за счет профсоюзных средств для членов профсоюза, на основании предоставленных документов, подтверждающих оплату услуг.

Раздел 8. Охрана труда

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать планомерную работу, направленную на снижение негативного воздействия факторов, которые могут вызвать производственную травму и профессиональное заболевание;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), диспансеризацию с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, освобождать работников от работы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время;

- обеспечивать Работников за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в случае производственной необходимости – дополнительными средствами защиты;

- организовывать проведение Специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства РФ, законодательства по охране труда, иных нормативно – правовых актов с участием Работников, в лице Профкома. По результатам Специальной оценки условий труда Работодатель разрабатывает с представителем работников план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте, обеспечивает финансирование данных мероприятий;

- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

- проводить обучение и проверку знаний Работников по охране труда и оказанию первой доврачебной помощи в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

- организовать расследование несчастных случаев на производстве и случаев профессиональных заболеваний. При несчастных случаях немедленно организовать первую помощь пострадавшему и при необходимости доставку его в медицинскую организацию;

- приглашать представителей Профкома для участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разрабатывать и выполнять мероприятия, направленные на обеспечение пожарной безопасности;

- обеспечивать соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний государственного пожарного надзора, актов-предписаний, представлений, предложений и иных законных требований должностных лиц, осуществляющих пожарный надзор;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин, условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- разрабатывать инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с установленными требованиями и предоставлять работникам Учреждения для ознакомления.

8.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности, стандартов, норм и правил, утвержденных в установленном порядке;

- поддерживать исправное состояние и постоянную готовность к действию имеющихся средств и систем противопожарной защиты;

- в случае возникновения пожара или аварии немедленно вызывать пожарные и аварийно-спасательные формирования, принимать возможные меры по эвакуации людей и ликвидации пожара или аварии имеющимися средствами;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

8.3. Профком обязуется:

- отстаивать интересы и требования Работников – членов ИПО по обеспечению безопасных и здоровых условий труда;

- обеспечивать постоянный контроль за выполнением Работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;

- участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний;

- содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в чистоте и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- оказывать практическую помощь Работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда;

- принимать участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда в Учреждении.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2020 и действует по 31.12.2022 года.

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

9.3. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.4. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами в лице их представителей.

9.5. Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по настоящему коллективному договору, несут ответственность, согласно действующему законодательству Российской Федерации.