Подписано: Головкин Сергей Николаевич
DN: cn=Головкин Сергей Николаевич, c=RU, o=ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НОВОСИБИРСКОЙ ОБЛАСТИ "ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ДЕТСКОГО (ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА "АВТОМОТОЦЕНТР", email=buh_avtom@edu54.ru
Дата: 2026.09.09 13:38:37 +07'00'

принят Общим собранием
трудового коллектива работников
21.08.2026 г., протокол № 18

Представитель трудового
коллектива работников
ГБУ ДО НСО
«Автомотоцентр»
_____В.В. Красников
01.09.2026

Работодатель

Директор ГБУ ДО НСО
«Автомотоцентр»
_____ С.Н. Головкин
01.09.2026

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования Новосибирской области
«Областной центр детского (юношеского)
технического творчества «Автомотоцентр»
(ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр»)
на три года**

Департамент экономики и стратегического планирования мэрии города Новосибирска
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
в Управлении по труду и эффективности деятельности муниципальных организаций мэрии города Новосибирска
Регистрационный № 15-26 от 09 09 2026
Начальник управления _____ (подпись) (инициалы, фамилия)

г. Новосибирск
2026 г.

Содержание

1	Общие положения……	3
2	Обязательства работодателя в сфере трудовых отношений……	5
3	Обязанности работников в сфере трудовых отношений…….	7
4	Обязательства работодателя в сфере рабочего времени и времени отдыха…….	8
5	Обязательства работников в сфере рабочего времени и времени отдыха…….	12
6	Обязательства работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников……..	13
7	Обязательства работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации……...	13
8	Гарантии высвобождаемым работникам……...	14
9	Обязательства работодателя в сфере оплаты труда……	16
10	Обязательства работодателя в сфере улучшения условий и охраны труда работников…….	20
11	Обязательства работников в сфере охраны труда……	23
12	Обязательства работодателя в сфере социальных гарантий работникам……..	23
13	Обязательства представителя работников…….	25
14	Рассмотрение трудовых споров, жалоб и заявлений работников…...	25
15	Контроль за выполнением коллективного договора и ответственность Сторон……...	26
16	Заключительные положения……...	26
17	Приложения…….	28

1 Общие положения

1.1 Коллективный договор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр детского (юношеского) технического творчества «Автомотоцентр» (ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр») (далее – Договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. 40, 41 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2 В Договоре используются следующие понятия:

– Работодатель – государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр детского (юношеского) технического творчества «Автомотоцентр» (ГБУ ДО НСО «Автомотоцентр») (Учреждение);

– Работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем на основании заключения трудовых договоров или на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

– Представитель Работников – Работник, избранный на Общем собрании трудового коллектива Учреждения, представляющий интересы трудового коллектива Учреждения;

– Представитель Работодателя – директор Учреждения, а также уполномоченные им лица в установленном законодательством Российской Федерации (далее – РФ) порядке заместители директора, руководители иных структурных подразделений Учреждения;

– Стороны – представители Работников и Работодателя.

1.3 Сторонами настоящего Договора являются:

– Работодатель в лице директора Головкина Сергея Николаевича, действующего на основании устава Учреждения;

– Работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива педагога дополнительного образования Красникова Василия Викторовича, избранного на Общем собрании трудового коллектива (протокол от 21.08.2026 г. № 18).

1.4 Основными целями Договора являются повышение эффективности работы Учреждения, усиление социальной ответственности Сторон за результаты деятельности, обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников.

1.5 Договор заключен в соответствии с законодательством РФ, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

1.6 Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Договора, улучшающие положение Работников, с момента вступления их в силу расширяют действие соответствующих положений Договора.

1.7 В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству РФ.

1.8 Данный Договор распространяется на всех Работников Учреждения.

1.9 Стороны признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются их выполнять.

1.10 Настоящий 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.

1.11 Настоящий Договор вступает в силу с 01.09.2026 и заключается сроком на три года (ст. 43 ТК РФ).

1.12 Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

1.13 Работники предоставляют право их представителю договариваться с Работодателем о внесении в Договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания трудового коллектива.

1.14 В период действия Договора представитель Работников не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм Договора.

1.15 Расходы, связанные с реализацией Договора, осуществляются в пределах бюджета Учреждения.

1.16 Стороны на равноправной основе осуществляют оперативный контроль за выполнением обязательств Договора.

1.17 Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.18 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.19 При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.20 В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.

1.21 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Сторонами.

1.22 Ни одна из Сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

1.23 Договор принимается на Общем собрании трудового коллектива Работников Учреждения, осуществляющих свою трудовую деятельность в Учреждении на основании трудовых договоров по основному месту работы.

1.24 Решение Общего собрания коллектива Работников Учреждения считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность в Учреждении на

основании трудовых договоров по основному месту работы, при явке не менее двух третьих списочного состава Работников Учреждения.

1.25 Текст Договора доводится до сведения Работников Учреждения в месячный срок со дня подписания Сторонами. До лиц, вновь поступающих на работу, при заключении трудового договора.

2 Обязательства Работодателя в сфере трудовых отношений

2.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем возникают с момента заключения трудового договора либо в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение Работника по сравнению с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Областным отраслевым соглашением, Уставом Учреждения и настоящим Договором.

2.2 Работодатель обязан знакомить Работника при заключении трудового договора под подпись с Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, Областным отраслевым соглашением на 2026-2028 годы до подписания трудового договора. Работодатель предоставляет Работникам возможность ознакомиться со штатным расписанием Учреждения.

2.3 Работодатель обязан заключать трудовой договор 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.

2.4 В трудовом договоре необходимо оговаривать условия трудовой деятельности, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также учитывать особенности заключения договора с педагогическими Работниками.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.5 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Изменения условий трудового договора допускаются в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении выполнения Работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ). О введении изменений условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. 74, 162 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то

Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.6 Работодатель обязуется:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия настоящего Договора, трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором; обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором;

– создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

– обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

– обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

– не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;

– обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

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

– рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.7 Прекращение трудового договора с Работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.8 При равной производительности труда и квалификации (наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют:

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

– Работники, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

– Работники, получившие в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– Инвалиды боевых действий по защите Отечества.

2.8.1 Наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют:

– Работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

– Работники, применяющие инновационные методы работы;

– Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора;

– Работники пред пенсионного возраста.

3 Обязательства Работников в сфере трудовых отношений

3.1 Работники обязуются:

– полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;

– совершенствовать профессиональное мастерство в сфере педагогической и производственной деятельности на каждом рабочем месте;

– способствовать повышению эффективности работы Учреждения;

– соблюдать требования Правил внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране и безопасности труда, пожарной безопасности;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в Учреждении, уважать права других Работников;

– обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, пресекать попытки порчи имущества со стороны Работников или посторонних лиц;

– незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных

(паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение двух недель с момента внесения изменений в документы;

– соблюдать коммерческую и иную служебную тайну, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в Учреждении;

– при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

– Работникам, не выполняющим условия настоящего Договора, грубо нарушающим трудовую дисциплину, по согласованию Сторон может быть приостановлено предоставление льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Договором, на определенный период времени по согласованному решению Работодателя и представителя трудового коллектива Работников.

4 Обязательства Работодателя в сфере рабочего времени и времени отдыха

4.1 Рабочее время Работников Учреждения определяется ТК РФ, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2 Для педагогического состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч. 1 ст. 333 ТК РФ, приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601). Порядок определения учебной нагрузки, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников оговариваются в трудовом договоре.

В зависимости от должности педагогических Работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы):

– педагогам-организаторам, методистам, мастерам производственного обучения устанавливается 36–часовая 5–дневная рабочая неделя;

– для педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей устанавливается 18–часовая (на норму часов педагогической работы на ставку заработной платы, но не более 36 часов в неделю. Верхний предел учебной нагрузки устанавливается в объеме, не превышающем 1440 часов в учебном году) и 6–дневная рабочая неделя в зимний период.

4.3 Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается 40–часовая 5–дневная рабочая неделя;

4.3.1 Для сторожей устанавливается сменная работа и суммированный учет рабочего времени, в соответствии с положениями, отраженными в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.4 Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (ст. 92 ТК РФ) для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

4.5 Для Работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

4.6 Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.7 Привлечение Работников к сверхурочной работе, работе в выходные и праздничные дни производится в случаях и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

4.8 Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд, 24 часов в месяц и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника может быть увеличена до 240 часов в год. Привлечение к выполнению работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени производить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 99 ТК РФ).

4.9 По соглашению сторон трудового договора Работодатель может предоставлять при заключении трудового договора или в процессе трудовой деятельности Работнику неполное рабочее время (неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст. 93 ТК РФ) или режим гибкого рабочего времени.

4.10 По просьбе Работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет или осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, Работодатель может предоставить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, либо установить гибкий график работы, если это позволяют условия работы, либо предложить другое рабочее место. Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

4.11 Продолжительность рабочего дня накануне праздничных дней уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.12 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха по 10 мин через каждые 1,5 ч. работы. Перерывы включаются в рабочее время.

4.13 Для пользователей ПЭВМ, чей характер работы требует постоянного взаимодействия с монитором (набор текста, ввод данных и т.д.) с напряжением внимания и сосредоточенности, при исключении возможности периодического переключения на другие виды деятельности, не связанные с ПЭВМ, устанавливаются перерывы на 10–15 мин (зачитывающиеся в рабочее время) через каждые 45–60 мин. работы. Продолжительность непрерывной работы без регламентированного перерыва не должна превышать 1 ч. (СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»).

4.14 Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска по графику, утвержденному Работодателем (ст. 123 ТК РФ).

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Извещение Работника о времени начала отпуска производится не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных ТК РФ иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с Федеральным законодательством в зависимости от категории Работников Учреждения:

– педагогическим Работникам, директору, заместителю директора по образовательной деятельности, руководителю регионального центра развития военно-прикладных, технических видов спорта и технического творчества детей, руководителю регионального ресурсного центра по профилактике детского дорожно- транспортного травматизма в Новосибирской области – 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 13.04.2024 № 415);

– прочим категориям Работников – 28 календарных дней.

– работающим инвалидам – 30 календарных дней.

4.14.1 Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у Работника (ст. 122 ТК РФ) по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен 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.

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.

4.14.2 Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.14.3 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, Работникам, имеющим особый характер работы, Работникам с ненормированным

рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем:

- директор – продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска – 3 календарных дня.

4.14.4 Продление, перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124–125 ТК РФ.

4.14.5 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.

4.14.6 Запрещается не предоставление Работнику очередного отпуска в течение двух лет подряд.

4.15 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

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

– работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

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

– родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, – до 35 календарных дней в году;

– работникам, фактически проживающим в жилых помещениях, находящихся в зонах чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, в случае нарушения условий их жизнедеятельности и утраты ими имущества в результате указанных чрезвычайных ситуаций федерального, межрегионального, регионального, межмуниципального или муниципального характера – до пяти календарных дней в порядке и на условиях, которые установлены Правительством Российской Федерации;

– в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо настоящим Договором (ст. 128 ТК).

4.16 При наличии финансовых и производственных возможностей (из фонда экономии Учреждения или от доходов от внебюджетной деятельности Учреждения) Работодатель может предоставлять разовые дополнительные оплачиваемые отпуска по семейным обстоятельствам, подтверждаемые документально (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

– бракосочетание Работника – до 2 рабочих дня;

– бракосочетание детей Работника – до 2 рабочих дня;

– отцу при рождении ребенка - до 2 рабочих дня;

– для проводов детей в армию – 1 день;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 2 рабочих дней;

– в случае смерти родственников (муж, жена, мать, отец, дети, братья, сестры, дедушка, бабушка) – до 3 рабочих дней;

– в случае смерти родителей мужа (жены) – до 3 рабочих дней;

– в случае смерти дяди (тети) при условии совместного проживания – до 2 рабочих дней.

4.17 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5 Обязательства Работников в сфере рабочего времени и времени отдыха

5.1 Работник Учреждения обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него Уставом, трудовым договором, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными документами, регламентирующими трудовую деятельность Работника в Учреждении.

6 Обязательства Работодателя в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников

6.1 Работодатель обязуется определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

6.2 Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников в соответствии с должностными обязанностями за счет Работодателя.

6.3 Обеспечивать условия для повышения квалификации педагогического состава не реже чем один раз в три года.

6.4 В случае направления Работника на повышение его квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется на повышение квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых на повышение квалификации.

6.5 Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 ТК РФ.

Указанные гарантии для Работников, получающих второе высшее и следующие образования, могут быть установлены соглашением Сторон.

6.6 Проводить аттестацию Работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации.

6.7 Предоставить Работнику возможность переквалификации, если тот проработал в Учреждении по одной профессии более 5 лет.

7 Обязательства Работников в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

7.1 Работники проходят повышение квалификации и переквалификации не только исходя из интересов Учреждения, но и исходя из потребностей профессионального роста.

7.2 Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Работника.

8 Гарантии высвобождаемым Работникам

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1 Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), сокращением численности или штата, а также увольнение Работников по инициативе администрации в соответствии со ст. 81 ТК РФ рассматривать с участием представителя Работников.

8.1.2 Предупреждать Работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. При этом Работодатель обязан предложить Работнику все имеющиеся вакансии, отвечающие требованиям, указанным в ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

8.1.3 Производить при необходимости сокращение численности Работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных Работников и совместителей.

8.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, по их письменному заявлению предоставлять до двух оплачиваемых рабочих дней в месяц, с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска работы. Заявление о предоставлении времени для поиска работы подается Работником на имя директора Учреждения не позднее, чем за сутки до дня, необходимого Работнику для самостоятельного поиска работы.

8.3 Учитывать преимущественное право остаться на работе в Учреждении при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 178–179 ТК РФ:

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

– Работников, в семье которых нет других членов семьи с самостоятельным заработком;

– Работников, получивших в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;

– инвалидов боевых действий по защите Отечества;

– лиц предпенсионного возраста;

– одиноких матерей и отцов, воспитывающих детей до 18 лет (в случае, если дети не трудоустроены, либо проходят обучение по очной форме);

– родителей, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;

– лиц, награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее трех лет;

– Работников, повышающих квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

8.4 Предоставлять выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пункта 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской

Федерации, в связи с отказом работника от продолжения работы из-за изменений, определенных сторонами условий трудового договора.

Предоставлять увольняемым Работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ):

– при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата Работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохранять за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен;

– выплачивать Работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

= отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

= призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

= восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

= признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

= отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);

8.5 Не допускать увольнения по сокращению штата или численности двух Работников из одной семьи (муж, жена), за исключением случая прекращения деятельности Учреждения.

8.6 При наличии финансовых и производственных возможностей (из фонда экономии Учреждения или от доходов от внебюджетной деятельности Учреждения) при увольнении Работника по сокращению численности или штата выплачивать выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством следующим категориям Работников:

– для лиц, проработавших в Учреждении свыше 15 лет: на 10% среднего месячного заработка;

– для лиц, проработавших в Учреждении от 10 до 15 лет: на 5% среднего месячного заработка.

8.7 Обеспечивать при появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, приоритет в приеме на работу Работников,

добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

8.8 Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и (или) штатов, рассматриваются с участием представителя Работников.

8.9 Стороны признают, что выполнение условий Договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми Работниками Учреждения индивидуальных обязательств по трудовым договорам и всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы Учреждения, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого Работника.

8.10 Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства:

– решать с участием представителя Работников следующие вопросы:

= формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие трудового коллектива;

= участие при решении вопросов ликвидации, реорганизации Учреждения, сокращения численности и (или) штатов, при определении основных направлений деятельности Учреждения, введении новых видов деятельности, создании перепрофилировании и ликвидации структурных подразделений Учреждения.

= увольнение Работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

9 Обязательства Работодателя в сфере оплаты труда

9.1 Оплата труда каждого Работника определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы Учреждения в соответствии с нормативными документами и условиями трудового договора, с учетом требований программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях, утвержденной распоряжением правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, иных нормативно правовых актов в сфере оплаты труда.

Каждому Работнику должна быть предоставлена возможность зарабатывать средства в соответствии с его квалификацией, количеством и качеством труда.

9.2 Условия оплаты труда Работника не могут быть ухудшены по сравнению с условиями оплаты труда, установленными законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, Договором, трудовым договором.

9.3 Форма, размер и система оплаты труда устанавливаются Работодателем в соответствии с действующей системой оплаты труда, закрепленной в Положении об установлении системы оплаты труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Новосибирской области «Областной центр детского (юношеского) технического творчества «Автомотоцентр» на 2023-2025 гг., принятого Общим собранием трудового коллектива работников Учреждения от 24.05.2024 г. протокол № 9, согласовано представителем трудового

коллектива работников учреждения Красниковым В.В. 24.05.2024 г. и утверждено приказом Учреждения 24.05.2024 г. № 68 на основании Отраслевого тарифного соглашения – Приложение № 3 к Областному отраслевому соглашению по учреждениям, находящимся в ведении Министерства образования Новосибирской области на 2023-2025 годы, зарегистрированном в Министерстве труда и социального развития Новосибирской области от 30.12.2022 г. № 22, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Новосибирской области.

Должностные оклады Работников Учреждения устанавливаются в соответствии с отраслевым тарифным соглашением, Приказом министерства труда и социального развития Новосибирской области от 20.07.2022 г. № 878 «Об установлении размеров должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, окладов по общеотраслевым профессиям рабочих, должностных окладов, окладов по должностям и профессиям, трудовые функции, квалификационные требования и наименования по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами, для государственных учреждений Новосибирской области».

Районный коэффициент, начисляется на все виды выплат, предусмотренные системой оплаты труда, т.е. должностные оклады, выплаты компенсационного характера, стимулирующие выплаты.

При изменении формы, размера и системы оплаты труда Работодатель извещает Работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

9.4 Месячная заработная плата Работника, отработавшего полностью определенную на этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда в РФ и Новосибирской области.

9.5 Оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель производит в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

9.6 Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Размер повышенной оплаты труда за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) составляет 40 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 154 ТК РФ).

9.7 Оплата сверхурочной работы. Первые 2 часа переработки оплачиваются не менее чем в полуторном размере, а последующие часы (до 120-го часа) — не менее чем в двойном. Начиная со 121-го часа каждый час оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

9.8 Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не

привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение (ст. 112 ТК РФ).

Указанное вознаграждение выплачивается по истечении календарного месяца. Размер вознаграждения за один нерабочий праздничный день исчисляется делением минимального должностного оклада Работника на среднемесячное количество рабочих дней в календарном году. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

9.9 Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц путем безналичного перечисления денежных средств на личные банковские счета (банковские карточки) Работников: за первую половину расчетного месяца – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину расчетного месяца – 05-го числа месяца, следующего за расчетным.

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

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

9.10 Выплата заработной платы производится в валюте РФ.

9.11 Работодатель с заработной платы Работников перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

9.12.1 Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований (ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом не производится. При этом Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

9.12.2 В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом Работодателя в письменной форме (ч. 2 ст. 142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте (ч. 6 ст. 142 ТК РФ).

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ч. 7 ст. 142 ТК РФ). Оплата труда при этом производится как при простое по вине Работодателя (ч. 1 ст. 157 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от Работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода Работника на работу (ч. 8 ст. 142 ТК РФ).

9.13 Работникам, уходящим в отпуск по графику отпусков, перевод отпускных производится на карточный счет в банке не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

9.14 Расчет оплаты по листкам временной нетрудоспособности производится в сроки, установленные нормативными документами Фонда социального страхования.

9.15 При изменении критериев, учитываемых при оплате труда, Работодатель обязан проинформировать (письменно уведомить) Работников не позднее, чем за два месяца до их введения.

9.16 Изменение оплаты труда производится:

– при увеличении стажа непрерывной работы в Учреждении – со дня достижения соответствующего стажа;

– при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

– при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

– при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

– при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук;

– при присуждении ученой степени доктора наук - с даты принятия решения о присуждении ученой степени доктора наук Высшей аттестационной комиссией.

– при присвоении ученого звания – со дня присвоения.

9.17 За педагогическими работниками, у которых истек срок действия присвоенной установленной квалификационной категории, сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у данных работников квалификационных категорий:

– в период их длительного отпуска сроком до одного года, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (или в течение 3-х месяцев по выходу из указанных отпусков);

– на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один года после выхода из указанных отпусков;

– за один год до наступления права для назначения страховой пенсии по старости, и на 6 месяцев по окончании длительной болезни;

– после подачи заявления в аттестационную комиссию до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

9.18 Работодатель ежегодно информирует трудовой коллектив о финансовом положении Учреждения на Общем собрании трудового коллектива.

9.19 Работодатель несет ответственность за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся Работнику, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9.20 Локальные нормативные акты Учреждения, предусматривающие введение, замену или пересмотр норм труда, принимаются Работодателем в соответствии со ст. 162 ТК РФ с учетом мнения представителя трудового коллектива Работников.

9.21 О введении новых норм труда Работники извещаются Работодателем не позднее, чем за два месяца.

9.22 Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10 Обязательства работодателя в сфере улучшения условий и охраны труда Работников

10.1 Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

– обеспечивать на каждом рабочем месте здоровые и безопасные условия труда в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, выполнять мероприятия, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания Работников Учреждения;

– проводить специальную оценку рабочих мест по условиям труда не реже одного раза в пять лет. По ее результатам выполнить необходимые мероприятия по приведению рабочих мест в соответствие требованиями норм охраны труда;

– обеспечивать проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками обучения и инструктажа по охране труда, сохранности жизни и здоровья Работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, постоянно контролировать знание и соблюдение Работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной защите, мероприятий, проводимых при возникновении ЧС и террористической угрозе, организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда на начало учебного года;

– обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов, осуществлять систематическое пополнение аптечек первой помощи в структурных подразделениях Учреждения;

– предусматривать в бюджете Учреждения средства на мероприятия по охране труда;

– ежегодно разрабатывать план неотложных работ по улучшению условий труда и его охраны в Учреждении;

– проводить обучение и проверку знаний по охране труда Работников Учреждения в сроки, установленные нормативными и правовыми актами по охране труда;

– организовывать для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании трудовых договоров по основному месту работы, за счет средств Учреждения проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности)

медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

– для Работников, занятых на работах с опасными и вредными производственными факторами, проводить медицинские осмотры в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 г. № 302-н;

– обеспечить за счет средств Учреждения приобретение и своевременную выдачу Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами (приложения 1, 2);

– предоставлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ), следующие компенсации:

= доплату к минимальному должностному окладу (фактическому заработку при сдельной оплате труда) за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по перечню профессий и должностей при наличии финансовых и производственных возможностей (из фонда экономии Учреждения или от доходов от внебюджетной деятельности Учреждения) 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (приложение 3) (ст. 147 ТК РФ).

= переводить беременных женщин в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

= обеспечить установленные нормами параметры микроклимата в помещениях Учреждения;

= при понижении температуры в помещениях во время отопительного сезона ниже 18°С Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях ниже 14°С учебные занятия и работа в данных помещениях Работников, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования корпусов, прекращаются. В весенне–летний период при повышении температуры в помещениях выше 29°С Работодатель переводит Работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При температуре в помещениях выше 32°С учебные занятия и работа в данных помещениях Работников, кроме тех, кто обеспечивает охрану и обслуживание инженерного оборудования корпусов, прекращаются (СанПиН 224548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений»);

= не допускать при передаче в аренду земли, помещений и оборудования ухудшения условий труда и отдыха Работников, санитарно-гигиенических требований к производственным, служебным и санитарно-бытовым помещениям;

= при заключении договоров со сторонними организациями требовать от них

удостоверения о соблюдении законодательства об охране труда и промышленной безопасности, экологического законодательства и законодательства о санитарно-эпидемиологическом благополучии населения;

= организовывать и обеспечивать сбор, размещение и утилизацию отходов учебной и хозяйственной деятельности Учреждения в соответствии с нормативными документами;

= обеспечивать поддержание порядка на территории Учреждения, ее достаточную освещенность в утреннее и вечернее время, безопасность проходов и проездов;

= содействовать в организации работы уполномоченных лиц по охране труда, проводить обучение уполномоченных лиц по специальной программе на курсах с сохранением среднего заработка, обеспечить их нормативно-правовыми актами по охране труда;

= проводить расследование несчастных случаев в соответствии со ст. 227-229 ТК РФ;

= обеспечивать выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля, технической и правовой инспекции по выполнению требований охраны труда, трудового законодательства и других правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 211 ТК РФ), и рассмотрение представлений этих органов в установленные сроки;

= разрешать Работникам посещение медицинских учреждений в рабочее время при наличии направления врача по личному заявлению или предоставлении справки о посещении врача.

10.2 При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель предоставляет Работнику другую работу на время устранения такой опасности.

10.3 В случае если предоставление другой работы по объективным причинам Работнику невозможно, время простоя Работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

10.4 В случае не обеспечения Работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от Работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой.

10.5 Отказ Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ, связанных с опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

10.6 К Работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в Учреждении, применяются меры морального и материального поощрения. Указанные Работники представляются к поощрению руководством своего структурного подразделения.

10.7. За нарушение требований по охране труда Работодатель несет ответственность перед Работником в соответствии с действующим

законодательством РФ.

10.8 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.

10.9. Специальная оценка условий труда в Учреждении проводилась в 2024 году, по результатам проведения которой степень вредных условий труда - класс 3.1 установлен для следующих должностей работников: тракторист, уборщик служебных помещений, у остальных должностей работников допустимые условия труда (класс 2).

11 Обязательства Работников в сфере охраны труда

11.1 Работники обязаны:

– соблюдать требования охраны труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью, о каждом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте, или об ухудшении состояния своего здоровья;

– проходить обязательные медицинские осмотры.

11.2. За нарушение требований по охране труда Работники несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12 Обязательства Работодателя в сфере социальных гарантий Работникам

12.1 Работникам Учреждения в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены выплаты стимулирующего характера (надбавки) в соответствии с областным отраслевым тарифным соглашением, настоящим Договором,

Положением об оплате труда Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка.

12.2 Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя и главным бухгалтерам, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за ученую степень, ученое звание;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка качественные показатели эффективности деятельности Учреждения;
- надбавка за продолжительность непрерывной работы (для Работников, осуществляющих свою трудовую деятельность на основании трудовых договоров по основному месту работы);
- надбавка за квалификационную категорию (в целях мотивации профессионального роста педагогических работников и руководителя, заместителей руководителя, начальников отделов);
- премии по итогам календарного периода;
- премии за выполнение важных и особо важных заданий.

12.3 Работникам производится оплата дополнительных отпусков, предусмотренных в соответствии с п. 4.16 данного Договора.

12.4 При наличии финансовых возможностей Министерством образования Новосибирской области приобретаются новогодние подарки детям Работников Учреждения.

12.5 Работникам Учреждения могут производиться иные выплаты, предусмотренные ТК РФ, доплата за расширение зоны обслуживания и др.

12.6 Размер разовых выплат Работникам определяется, исходя из экономических возможностей Учреждения из фонда экономии Учреждения или от доходов от внебюджетной деятельности Учреждения, по представлению руководителя структурного подразделения на основании решения комиссии по распределению стимулирующих (иных) выплат.

12.7 Работодатель обеспечивает Работникам Учреждения места для стоянки личного автотранспорта на его территории в течение рабочего времени.

12.8. Единовременная денежная компенсация работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством.

12.8.1. Работодатель выплачивает работнику, пострадавшему в результате несчастного случая, связанного с производством, единовременную денежную компенсацию сверх выплат, предусмотренных федеральным законодательством об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.8.2. Право на получение единовременной денежной компенсации возникает при признании несчастного случая связанным с производством в установленном законодательством Российской Федерации порядке и оформлении акта о несчастном случае на производстве.

12.8.3. Размер единовременной денежной компенсации составляет:

при установлении степени утраты профессиональной трудоспособности до 30 процентов включительно — 10 000 рублей;

при установлении степени утраты профессиональной трудоспособности свыше 30 процентов — 25 000 рублей.

При наступлении смерти работника вследствие несчастного случая, связанного с производством, единовременная денежная компенсация выплачивается одному из членов семьи либо иному лицу, имеющему право на ее получение в соответствии с законодательством Российской Федерации, в размере 50 000 рублей.

12.8.4. Выплата производится на основании письменного заявления работника либо лица, имеющего право на получение компенсации, с приложением документов, подтверждающих право на выплату, в течение 10 рабочих дней со дня представления полного комплекта документов.

12.8.5. Выплата единовременной денежной компенсации осуществляется за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, либо иных средств, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

13 Обязательства представителя Работников

13.1 Представитель Работников обязуется:

13.2 Представительствовать от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их служебные (трудовые) и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

13.3 Добиваться от Работодателя отмены управленческих решений, в случае противоречия их законодательству о труде, охране труда, обязательствам настоящего Договора, соглашениям.

13.4 Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, Правил внутреннего трудового распорядка, условий настоящего Договора.

13.5 Представлять интересы Работников при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя.

13.6 Вести переговоры с Работодателем в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении настоящего Договора.

14 Рассмотрение трудовых споров, жалоб и заявлений Работников

14.1 Индивидуальные и коллективные трудовые споры по вопросам предоставления и изменения условий труда и его оплаты разрешаются по согласованию между Работодателем и представителем трудового коллектива Работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

14.2 Жалобы и заявления Работников по любым вопросам рассматриваются в порядке, установленном законодательством РФ.

15 Контроль за выполнением Договора и ответственность Сторон

15.1 Итоги выполнения обязательств Договора за год рассматриваются на Общем собрании трудового коллектива Работников Учреждения.

15.2 При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Стороны несут следующие меры ответственности перед коллективом Работников:

– лица, представляющие Работодателя либо Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

15.2.1 Работники: меры ответственности определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными нормативно правовыми актами РФ.

15.2.2 Работодатель:

– меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях;

– лица, представляющие Работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании ст. 55 ТК РФ.

15.3 Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств.

К обстоятельствам непреодолимой силы Стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, а также нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по Договору и т.п.

15.4 В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, Стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего Договора или для его корректировки.

16 Заключительные положения

16.1 Настоящий Договор вступает в силу с 01.09.2026 г. и действует по 01.09.2029 г.

16.2 По взаимной договоренности Сторон настоящий Договор может быть продлен, изменен и дополнен.

16.3 Дополнения и изменения Договора являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения Работников.

Неотъемлемой частью настоящего Договора являются:

– приложение 1: Нормы бесплатной выдачи специальной

одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам (в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами);

– приложение 2: Перечень профессий и должностей Работников Учреждения, имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств;

– приложение 3: Перечень профессий и должностей Работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливается доплата.

Приложение 1

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты Работникам Учреждения (в соответствии с Типовыми нормами)

N п/п	**Наименование профессии (должности)**	**Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**	**Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)**
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная утеплённая для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
		Набор репеллентов: для защиты от гнуса и мошки в объёме не менее 400 мл, для защиты от клещей в объёме не менее 100 мл, средство после укусов (бальзам) не менее 100 мл	1 комплект
2	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4 разряда	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами производителя
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары
		Обувь специальная утеплённая для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Перчатки специальные диэлектрические	Определяется документами производителя
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар

		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
		Набор репеллентов: для защиты от гнуса и мошки в объёме не менее 400 мл, для защиты от клещей в объёме не менее 100 мл, средство после укусов (бальзам) не менее 100 мл	1 комплект
3	Тракторист	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 3 года
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
		Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 2 года
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от механических воздействий	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
4	Кладовщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5	Водитель автомобиля	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 3 года
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 2 года
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
6	Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 2 года

		Обувь специальная утеплённая для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 2 года
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года
		Набор репеллентов: для защиты от гнуса и мошки в объёме не менее 400 мл, для защиты от клещей в объёме не менее 100 мл, средство после укусов (бальзам) не менее 100 мл	1 комплект
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на 2 года
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
8	Слесарь-ремонтник	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания, проколов)	12 пар
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
		Очки защитные от механических воздействий	1 шт.
9	Уборщик территорий	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей подкладке	1 шт. на 2 года
		Обувь специальная утеплённая для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 2 года
		Перчатки с защитным покрытием морозостойкие с утепляющими вкладышами	2 пары
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов
		Набор репеллентов: для защиты от гнуса и мошки в объёме не менее 400 мл, для защиты от клещей в объёме не менее 100 мл, средство после укусов (бальзам) не менее 100 мл	1 комплект
10	Механик	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 2 года
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Набор смывающих средств: мыло хозяйственное 300г, средства для очистки трудносмываемых загрязнений – 200 г	6 комплектов

Основание:

– Статьи 212, 219, 221 ТК РФ.

– Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами», от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».

Приложение 2

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей Работников Учреждения,
имеющих право на получение смывающих и обезвреживающих средств

1. Водитель автомобиля;
2. Кладовщик;
3. Механик;
4. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;
5. Слесарь-ремонтник;
6. Тракторист;
7. Уборщик территорий;
8. Уборщик служебных помещений.

Примечания:

– На работах, связанных с легкосмываемым загрязнением рук, Работникам выдается на 1 месяц мыло туалетное – 200 г. или 250 мл. жидкие моющие средства (в дозируемых устройствах);

– На работах, связанных с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая), выдаются:

– мыло хозяйственное – 300 г. или 500 мл. жидкие моющие средства (в дозируемых устройствах);

– очищающие кремы, гели и пасты – 200 мл.

В туалетных комнатах мыло выкладывается или заливается во флаконы-дозаторы у раковин-моек независимо от его выдачи Работникам.

При выдаче смывающих и (или) обезвреживающих средств Работодатель информирует Работников о правилах их применения.

Работник обязан применять по назначению и в соответствии со Стандартом смывающие и (или) обезвреживающие средства, выданные ему в установленном порядке.

Выдача Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется Производственно-обслуживающим отделом.

Смывающие и (или) обезвреживающие средства, оставшиеся неиспользованными по истечении отчетного периода (один месяц), могут быть использованы в следующем месяце при соблюдении их срока годности.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, Работодатель имеет право не выдавать непосредственно Работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

Сроки использования смывающих и (или) обезвреживающих средств исчисляются со дня фактической выдачи их Работникам и не должны превышать

сроков годности, указанных производителем.

Выдача Работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств фиксируется под роспись в личной карточке учета выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Основание:

– Статьи 212, 221 ТК РФ.

– Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. № 1122 н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (зарегистрировано в Минюсте России 22.04.2011 № 20562). Приложение № 1 «Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» (пп. 7, 8, 9 п. 11 Очищающие средства).

Приложение 3

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей Работников Учреждения,
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
для которых устанавливается доплата

№ пп	Наименование производств, профессий и должностей	Размер повышения оплаты труда (процент тарифной ставки (оклада)
1	Уборщик служебных помещений (класс условий труда 3.1)	4 %
2	Тракторист (класс условий труда 3.1)	4 %

Основание:
– Статья 147 ТК РФ.