

Представитель работодателя:  
Директор ГБУ «Центр мониторинга  
Минобрнауки РС(Я)»

*Тимофеева*  
"27" *июль* 2023



Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки  
РС(Я)»

*Тимофеева*  
"27" *июль* 2023



раздел 5	Объекты и условия труда	11
раздел 6	Охрана труда и здоровья	14
раздел 7	Гарантии в области занятости	17
раздел 8	Социальные гарантии	18
раздел 9	Социальная защита работников	19
раздел 10	Обеспечение нормальных условий деятельности организации	20
раздел 11	Термо условия	21
Приложение № 1	Примерный перечень работ для квалификации	23
Приложение № 2	Примерный перечень должностей и характер работы работников	24
Приложение № 3	Перечень вредных и опасных условий труда работников	25
Приложение № 4	Перечень работ, выполняемых в тяжелых условиях труда	26

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Государственного бюджетного учреждения  
«Центр мониторинга качества образования  
Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)»  
на 2023 -2026 годы

Организационно-правовая форма: Государственное бюджетное учреждение  
Штатная численность сотрудников: 29 шт.ед.  
Численность сотрудников, подпадающих под действие коллективного договора: 29  
Руководитель: директор Попова Надежда Герасимовна  
Юридический адрес: 677005 г. Якутск, пр. Ленина 4/2  
Председатель ППО: Тимофеева Наталья Алексеевна  
Районный коэффициент: 70%

г. Якутск

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Отделом труда и трудовых отношений  
ГКУ РС(Я) «Управление социальной  
защиты населения и труда г.Якутска  
при Министерстве труда и социального  
развития Республики Саха (Якутия)»  
*СОВ* № *26*  
« *08* » *08* 20 *23* г.

## Содержание

Раздел 1	Общие положения	3
Раздел 2.	Трудовые отношения и трудовой договор	5
раздел 3	Рабочее время	8
раздел 4	Время отдыха	9
раздел 5.	Оплата и нормирование труда	11
раздел 6.	Охрана труда и здоровья	14
раздел 7.	Гарантии в области занятости	17
раздел 8.	Социальные гарантии	18
раздел 9.	Социальная защита молодежи	19
раздел 10.	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа	20
раздел 11.	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	21
раздел 12.	Контроль за выполнением коллективного договора	22
раздел 13	Заключительные положения	22
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка для работников	23
Приложение № 2	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный характер работы работников	30
Приложение № 3	Положение о служебных командировках работников	31
Приложение № 4	Соглашение по охране труда между работодателем и представителем работников	34

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» (далее по тексту ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», организация) на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.1. Сторонами коллективного договора являются: ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», в лице директора, именуемое далее "Работодатель", и работники ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников, в лице ее Председателя, именуемой далее "Профсоюзный комитет".

1.2. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

1.4. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием

представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. 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.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии 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, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного Договора и доводится до сведения работодателя, организаций Профсоюза и работников учреждения.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

- со стороны Работодателя: директор, начальник ОК, экономист;

- со стороны Профсоюзного комитета: председатель ППО, заведующий отделом, инженер по охране труда.

Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.14. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышении уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.14.1. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.14.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.14.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.14.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.14.5. Создавать безопасные условия труда;

1.14.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.7. Повышать профессиональный уровень работников;

1.14.8. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.14.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.14.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.15. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:



1.15.1. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.15.2. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.15.3. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.16. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнении Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.17. Работодатель обязуется направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.18. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

- Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

- Проведение переговоров по проектам локальных актов, иных принимаемых решений (приказов и т.п.), затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые интересы работников.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст. 8 ТК РФ):

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- другие локальные нормативные акты.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством,

коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). К трудовому договору могут заключаться дополнительные соглашения.

2.3. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг, а также меры социальной поддержки (р. IV Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утв. распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р).

2.4. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника и целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для директора и его заместителей, главного бухгалтера - не более шести месяцев).

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.7. Срочные трудовые договоры могут заключаться с работниками, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в соответствии со ст. 58, 59 ТК РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в порядке, предусмотренном ст. 80 ТК РФ.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.10. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.11. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ "О занятости населения в Российской Федерации" и статьями 178-181, 318 ТК РФ.

2.12. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

**2.14. Работодатель обязуется:**

2.14.1. Прием на работу оформить трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Ознакомить работника с должностными обязанностями, Уставом и Коллективным договором учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.14.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.14.3. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, обособленных структурных подразделениях).

2.14.4. В целях выполнения объемов государственного задания и обеспечения качества работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- принимать необходимые меры по выполнению принятых объемов государственного задания путем улучшения материально-технической базы ГБУ ЦМКО и повышения квалификации специалистов;

- направлять специалистов на курсы повышения квалификации, профессиональной переподготовки согласно плану обучения кадров.

- при направлении работодателем сотрудников с целью повышения квалификации с отрывом от работы, за ними сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении. (ст. 249 ТК РФ).

**2.15. Работники обязуются возместить:**

- работодателю причиненный ему действительный ущерб в виде реального уменьшения (недостача) наличного имущества работодателя или ухудшения состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановления имущества (ст. 238 ТК РФ);

- размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества (ст. 246 ТК РФ).

- материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

## **2.16 Профсоюзный комитет обязуется:**

2.16.1. Осуществлять контролирование за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.16.2. Представлять свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ в установленные сроки (ст. 373 ТК РФ).

2.16.3. Обеспечить защиту и представительство работников - членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, с пенсионным законодательством.

## **Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися **приложением 1** к коллективному договору.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 ТК РФ).

3.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.5. Режим рабочего времени Учреждения предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Для обеспечения необходимого режима работы учреждения сотрудники могут быть привлечены к работе в выходные и праздничные дни, с последующей компенсацией в соответствии Трудового кодекса РФ (ст.113 ТК РФ).

## **3.6. Работодатель обязуется:**

3.6.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет):
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.



При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п. 2 ст. 25 Закона РФ "О занятости населения в Российской Федерации", ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.6.3. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.6.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия.

3.6.5. Привлекать к работе и ночное время женщин, имеющих детей до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.6.6. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.6.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

Водителям учреждения, продолжительность ежедневной работы (смены) может быть увеличена до 12 часов в случае, если общая продолжительность управления автомобилем в течение периода ежедневной работы (смены) не превышает 9 часов согласно положению об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей.

3.6.8. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях (ст. 97 ТК РФ):

- выполнения сверхурочной работы,
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

## **Раздел 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с

сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114, 115 ТК РФ), а также дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, продолжительностью 24 календарных дня (ст. 321 ТК РФ).

4.2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.5. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации - органами власти субъекта Российской Федерации;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 "Об утверждении выписки производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день";

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ). Перечень должностей работников, которым предоставляются дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный характер работы, прилагается к коллективному договору (Приложение 2).

4.7. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). Администрация обязуется предоставлять обеденный перерыв (30 минут), на тех местах, где по условиям труда перерывы устанавливать нельзя персоналу предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени в специально отведенных местах (ст.108 ТК РФ).

#### **4.8. Работодатель обязуется:**

4.8.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.8.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ.

4.8.3. Отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам могут предоставляться на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.8.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст. 255-256, 257 ТК РФ.

4.8.5. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.8.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на две части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

4.8.7. Часть ежегодного отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.8.8. Работникам, являющимся донорами, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождать от работы. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

4.8.9. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4.8.10. В соответствии со статьей 185.1. ТК РФ, 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.

4.8.11. 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.

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

#### **4.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.9.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст. 370 ТК РФ).

4.9.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

4.9.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем требований ст. 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и праздничные дни, а также за соблюдением режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей и иных лиц при выполнении семейных обязанностей.

4.9.4. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.2. Включить Председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.3. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.4. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

5.6. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных выплат.

5.7. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц в следующем порядке:

- за первую половину месяца выплачивать 20 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца выплачивать 05 числа месяца следующего за расчетным месяцем.

5.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня путем перечисления денежных сумм на расчетный карточный счет пластиковой банковской карты Работника. Заключение договора с банком подтверждает волеизъявление Работника на перечисление Работодателем заработной платы на его расчетный карточный счет. Все расходы, связанные с эмиссией (выпуском) и обслуживанием пластиковой банковской карты и расчетного счета в период работы Работника Работодатель принимает на себя.

5.9. В установленном порядке обеспечивать извещение работника в электронной форме о заработной плате путем отправки на его электронную почту о составных частях заработной платы, причитающейся ему соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.10. Администрация обязуется производить оплату труда сотрудникам учреждения на основании Положения об оплате труда работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

5.11. Должностные оклады устанавливаются по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования в размерах, утвержденных приказом Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия).

5.12. К должностному окладу за работу в особых условиях труда могут быть установлены компенсационные выплаты согласно Положению об оплате труда работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».



5.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.14. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.15. Размер доплаты составляет:

5.15.1. Оплата за работу в выходные дни производится не менее, чем в двойном размере или по желанию работника предоставлением другого дня отдыха. В этом случае оплата в праздничный день производится в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК).

5.15.2. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера или по желанию работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула) в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.15.3. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 18 сентября 2006 г. N 573 «О предоставлении социальных гарантий гражданам, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, и сотрудникам структурных подразделений по защите государственной тайны» на основании приказов Минобрнауки РС(Я).

5.16. За работу в местностях с особыми климатическими условиями работникам осуществляются выплаты:

- в виде районного коэффициента, который начисляется к заработной плате работников (должностным окладам, компенсационным и стимулирующим выплатам) в размере 80%.

- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы 70%.

5.17. Стимулирующие выплаты осуществляются с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.18. При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

5.19. Работникам, направленным на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки, согласно Положению о служебных командировках (приложение № 3)

5.20. В области нормирования труда вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

5.21. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.22. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

5.23. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ее индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

5.24. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях по выплате работникам заработной платы в размере не ниже МРОТ.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени за этот период и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы) с учетом нормативных правовых актов Республики Саха (Якутия), величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в целом по Республике Саха (Якутия) на текущий год.

При исчислении доплаты до МРОТ в заработную плату не включаются выплаты компенсационного характера за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные или нерабочие праздничные дни.

5.25. При нарушении работодателем установленного срока выплаты зарплаты, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся сотруднику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно

**Профсоюзный комитет обязуется:**

5.26. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.27. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.28. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.29. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования вопросов по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.30. Воспользоваться, и случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование и соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Под охраной труда в настоящем Договоре понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

6.2. Охрана труда работников регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими нормативными актами по охране труда, действующими в Российской Федерации, а также настоящим Коллективным договором.

6.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством, нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.3.1. Безопасные условия и охрану труда для работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и

иными нормативными правовыми актами, правилами, инструкциями по охране труда, федеральными, целевыми и другими программами, Соглашением по охране труда;

6.3.2. Разработку Соглашения по охране труда, планов мероприятий по улучшению условий и охрану труда, санитарно-оздоровительных мероприятий, и согласовывает их с профсоюзным органом;

6.3.3. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

6.3.4. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

6.3.5. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6.3.6. Приобретение и своевременную выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.3.7. Бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с нормами, установленными нормативными правовыми актами РФ. По письменному заявлению работника бесплатная выдача молока может заменяться денежной компенсацией.

6.3.8. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, проведение всех видов инструктажей по охране труда (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого), стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

6.3.9. Ежегодные отчисления на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда производить в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство (работ, услуг);

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

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

6.3.12. Проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда не реже 1 раза в пять лет;

6.3.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;

6.3.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников;

6.3.15. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний согласно Федеральному закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 года №125-ФЗ;

6.3.16. Расследование и учет в установленном действующим законодательством порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, принятие мер по устранению выявленных нарушений, приведших к несчастному случаю и разработку мероприятий по предупреждению несчастных случаев;

6.3.17. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.3.18. Направление на обучение уполномоченных лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда, руководителей и специалистов, инженера по охране труда в лицензированные учебные центры;

6.3.19. Беспрепятственный допуск представителей органов государственного, иных, определенных ТК РФ, органов в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.3.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.3.21. Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного органа инструкций по охране труда для работников;

6.3.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

6.3.23. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым во вредных условиях труда

6.3.24. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей;

6.3.25. При возникновении угрозы жизни и здоровью, работник вправе отказаться от выполнения данной работы.

#### **6.4. Работники обязаны:**

6.4.1. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и санитарно-гигиенические нормы, предусмотренные действующими законами и другими нормативными и руководящими документами, а также выполнять указания государственных органов по труду, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.;

6.4.2. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятных факторов воздействия на рабочем месте, предусмотренные соответствующей нормативной и руководящей документацией;

6.4.3. 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;

6.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.4.6. Работник обязан содержать в исправном состоянии вверенное ему оборудование и инструменты, обеспечивать соответствующий уход за вверенным имуществом.

6.4.7. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю или работнику, отвечающему за исправную эксплуатацию данного оборудования или инструмента.

6.4.8. Работники, уклоняющиеся от медицинских осмотров или не выполняющие рекомендации по результатам проведенных обследований, к выполнению трудовых обязанностей не допускаются.

#### **6.5. Участие комиссий по охране труда в сфере охраны труда:**



6.5.1. В учреждении создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители Работодателя и выборного профсоюзного органа.

6.5.2. Комиссия создается и осуществляет свою деятельность на основании статьи 218 ТК РФ и Приказа Минздравсоцразвития России от 29.05.2006 N 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

6.5.3. Комиссия по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, устанавливают факт нарушения работником требований охраны труда в соответствии Трудового Кодекса Российской Федерации, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, а также сбор предложений к данному разделу Коллективного договора.

6.5.4. Комиссия по охране труда организует в учреждении проведение конкурса среди уполномоченных по охране труда, смотр-конкурс по охране труда на лучшую организацию охраны труда среди подразделений.

6.6. Совместная деятельность Работодателя и Профсоюзного органа в сфере охраны труда:

6.6.1. Организуют и проводят комплексные проверки структурных подразделений учреждения по вопросам охраны труда, производственной санитарии, условий труда и быта, согласно планам и графикам.

6.6.2. Организуют физкультурно – оздоровительную и культурно – массовую работу среди работников.

6.6.3. Организуют и осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда и окружающей среды.

6.6.4. Организуют и координирует работу комиссий по охране, уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза в осуществлении ими контроля за состоянием условий и охраны труда на производстве, соблюдением законодательства об охране труда, выполнением предусмотренных настоящим Договором или Соглашением по охране труда, мероприятий по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.6.5. При проведении «Дня охраны труда» осуществляют проверку состояния условий и охраны труда на рабочих местах, выдает руководителю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений.

6.6.6. Осуществляют контроль за своевременной выдачей работникам спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

6.6.7. Вносят предложения о привлечении к ответственности лиц, виновных в грубых нарушениях требований охраны труда, производственной санитарии и условий труда.

6.6.8. Рассматривают на заседаниях комитета профсоюза вопросы ОТ и ТБ, условий труда анализа травматизма и заболеваемости, а также ход выполнения Соглашения и мероприятий по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах по улучшению положения в учреждении в области безопасности труда.

6.6.9. Принимают участие в работе комиссий по социальному страхованию, которые контролируют выплату пособий по социальному страхованию, расходование средств на санаторно-курортное лечение, решают вопросы распределения путевок, а также порядок и условия их выдачи за счет средств социального страхования.

## **Раздел 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

7.1. Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

- работодатель и профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников;

- критериями массового высвобождения работников считать:

- а) ликвидацию организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

- б) сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;

- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 300 и более человек в течение 90 календарных дней;

- при принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также при реализации преимущественного права на оставление на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

- создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

- предоставлять работникам возможность переобучения новым профессиям;

- предоставлять работникам оплачиваемое время для поиска новой работы до наступления срока расторжения трудового договора не менее одного часа в день

- освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации с учетом их квалификации и компетенции.

- не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе о категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

- при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.2.2. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч, 3 ст. 82 ТК РФ);

- в случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию.

7.2.3. За счет собственных средств обеспечить условия повышения квалификации работников учреждения в порядке очередности для каждого работника 1 раз в пять лет. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при заболеваниях, возникших от воздействия вредных факторов на производстве (с учетом возможностей учреждения).

8.6. Предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям:

- представление дополнительного неоплачиваемого выходного дня при направлении ребенка в 1 класс 1 сентября и в выпускной день после окончания школы ребенком.

8.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику.

8.8. Отчислять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой, оздоровительной и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад.

8.9. Работодатель оказывает материальную помощь в случаях:

- рождения ребенка у работника в размере 20 000 (двадцать тысяч) рублей;

- смерти близких родственников работника, не работающего работника, уволившегося в связи с выходом на пенсию по старости (муж, жена, брат, сестра, сын, дочь, мать, отец) в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;

- смерти работника, работника, уволившегося в связи с выходом на пенсию по старости, материальная помощь выплачивается его близким родственникам (муж, жена, брат, сестра, сын, дочь, мать, отец) в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей;

- длительной болезни (свыше 3-х месяцев) работника, а также работника, уволившегося в связи с выходом на пенсию по старости, и необходимости проведения дорогостоящих исследований, и (или) приобретения дорогостоящих лекарственных средств в размере от 100 000 (сто тысяч) рублей;

- возникновения непредвиденных обстоятельств, а именно пожара, стихийных бедствий, ограбления и т.д. у работника, а также у работника, уволившегося в связи с выходом на пенсию по старости, в размере от 100 000 (сто тысяч) рублей в зависимости от ущерба;

- улучшения жилищных условий работника в размере 100 000 (сто тысяч) рублей;

8.10. Работодатель в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет и т.д. каждые пять лет со дня рождения) выплачивает работникам, а также бывшим работникам, уволившимся в связи с выходом на пенсию по старости, денежное вознаграждение в размере 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей.

8.11. При увольнении работников, проработавшим у Работодателя 10 лет и более, в связи с выходом на пенсию по старости, Работодатель за счет внебюджетных средств выплачивает денежное вознаграждение в размере 100 000 (сто тысяч) рублей.

8.12. Вознаграждения и материальная помощь, указанные в п.п.8.9 - 8.11 выплачиваются при наличии внебюджетных средств и без учета НДФЛ.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.13. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами:

8.14. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.15. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

### **Раздел 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.3. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

9.4. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;



9.5. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

9.7. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## **Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

- Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 статьи 16 "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, (ст. 52 ТК РФ).

- Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ ст. 17 Закона о профсоюзах):

- ✓ экономического положения организации;
- ✓ реорганизации или ликвидации организации;
- ✓ предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- ✓ предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- ✓ намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

- Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах).

- Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации.

- Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

- Выделять оплачиваемое рабочее время (4 часа в неделю) для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

- Освобождать от работы председателя, членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых организациями Профсоюза (первичными, региональными) и Профсоюзом работников образования РФ съездов, конференций, пленумов, собраний, семинарских занятий, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, сохранять средний заработок, при необходимости оплачивать проезд.

- привлекать к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в Учреждении совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, переводить их на другую работу или увольнять по инициативе работодателя только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации согласно ст.25 Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

- При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

- Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, автотранспорт, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1. Закона о профсоюзах).

- Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

- Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

- Расторгать трудовые отношения по инициативе работодателя с работниками, входящими в состав выборных органов первичных организаций Профсоюза и не освобожденными от основной работы, помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия регионального (территориального) профоргана (Рескома Профсоюза) в период их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

- При наложении дисциплинарного взыскания (помимо расторжения трудовых отношений) на председателя и его заместителя, председателя контрольно-ревизионной комиссии районных, первичных организаций Профсоюза учитывать мнение регионального (территориального) профоргана (Рескома Профсоюза).

## **Раздел 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

11.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.3. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.4. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными. Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней

комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

**Стороны обязуются:**

12.3. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.4. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации и ее представителей о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.5. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК).

12.6. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

### **Раздел 13 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами.

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

13.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК).

13.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

13.6. Работодатель обязуется довести текст коллективного договора в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 5 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ).

## **Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)»**

### **1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью регулирование трудовых отношений внутри ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, обеспечение высокой производительности труда работников больницы.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием организационных и экономических условий, необходимых для нормальной и качественной работы, сознательным отношением к труду, а также справедливым вознаграждением за добросовестный труд.

Правила внутреннего трудового распорядка определяют трудовой распорядок больницы, права и обязанности работников и работодателя, ответственность за неисполнение обязанностей. Они являются обязательными для всех работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим российским законодательством и коллективным договором - с участием соответствующих профсоюзных органов.

### **2. Порядок приема и увольнения**

2.1. Прием работников на работу в ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», согласно действующему российскому законодательству.

2.2. При найме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор (Эффективный контракт):

- на неопределенный срок (бессрочный);
- на время выполнения определенной работы.

2.3. При найме на работу работник обязан представить в отдел кадров:

- паспорт;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования (СНИЛС);
- индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН)
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний.

2.4. При найме работника на работу, при переводе или перемещении его на другую работу работодатель обязан:

А) ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности;

Б) проинструктировать под роспись по технике безопасности, санитарии и гигиене труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

2.5. Кроме того, вновь принимаемый на работу в ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» работник должен быть ознакомлен с действующим в учреждении коллективным договором.

2.6. На всех работников, проработавших в ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке,

установленном действующим российским законодательством. При выплате заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки.

2.7. Прекращение трудового договора (контракта) может иметь место по основаниям,

предусмотренным действующим законодательством РФ.

2.8. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя письменно за две недели.

2.9. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, уход на пенсию и другие подобные причины), работодатель расторгает трудовой договор (контракт) в срок, о котором просит работник. Срок предупреждения о намерении работника прервать трудовые отношения по указанным причинам - не менее 3 дней до наступления события.

2.10. По истечении указанных сроков предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет.

2.11. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и производит ему окончательный расчет.

2.12. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в строгом соответствии с формулировками трудового законодательства РФ и со ссылкой на соответствующий пункт статьи закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.13. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца

на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором

### **3. Права работодателя.**

Работодатель имеет право:

3.1. Принимать на работу и увольнять работников, переводить с их согласия с одного рабочего места на другое, перемещать для наиболее полного использования потенциала работника, для повышения эффективности работы больницы.

3.2. Решать вопросы, относящиеся к хозяйственной и финансовой деятельности больницы.

3.3. Проводить дисциплинарные расследования.

3.4. Поощрять работников и применять к ним меры дисциплинарного воздействия.

3.5. Проверять профессиональную пригодность работника при приеме на работу и после приема на работу различными способами, не запрещенными действующим законодательством РФ.

### **4. Основные обязанности работодателя.**

Работодатель обязан:

4.1. Организовать учет явки на работу и уход с работы.

4.2. На работах, где перерыв для отдыха и питания установить нельзя, предоставлять работнику возможность приема пищи в течение рабочего времени.

4.3. Устанавливать очередность предоставления ежегодных отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения бесперебойной работы ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» и

благоприятных условий для отдыха работников. Доводить график отпусков до сведения работников, имеющих право на отпуск.

4.4. Обеспечивать каждому работнику безопасные для здоровья условия труда, способствующие максимальной эффективности труда.

4.5. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные трудовыми договорами соглашениями, коллективным договором и другими нормативными документами, действующими в ГБУ «Центр мониторинга МО Минобрнауки (Я)».

4.6. Строить отношения между руководителями и подчиненными по принципу единоначалия.

4.7. Разрабатывать и реализовывать мероприятия, способствующие повышению эффективности работы каждого работника и ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» в целом.

4.8. Соблюдать действующее трудовое законодательство РФ, а также международные нормы и соглашения, подписанные Российской Федерацией.

4.9. Знакомить работников с требованиями по технике безопасности, санитарии, предусмотренными действующими законами и другими нормативными и руководящими документами, а также с указаниями органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписаниями органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

## **5. Права работника.**

Каждый работник имеет право:

5.1. На условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены.

5.2. На равное вознаграждение за равный труд не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда.

5.3. На объединение в профессиональные союзы и общественные объединения.

5.4. На социальное обеспечение при потере трудоспособности и в иных, установленных законом случаях.

5.5. На защиту своих трудовых прав в соответствии с российским законодательством.

5.6. На отдых и различные виды отпусков, предусмотренных трудовым законодательством РФ и коллективным договором: ежегодный основной, ежегодный дополнительный за условия труда, отличных от нормальных, по беременности и родам, по уходу за малолетними детьми.

5.7. На нормальную продолжительность рабочего времени, не превышающую 40 часов в неделю.

## **6. Основные обязанности работника.**

Работник обязан:

6.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и связанные с ними распоряжения работодателя;

6.2. Соблюдать трудовую дисциплину, режим работы, графики сменности (нарушением трудовой дисциплины являются случаи прогулов, появление на работе в нетрезвом состоянии, случаи опоздания, преждевременного ухода с рабочего места, самовольное оставление рабочего места в течение рабочего времени и т.п.);

6.3. Соблюдать требования по охране труда и санитарно-гигиенические нормы;

6.4. Соблюдать правила противопожарной безопасности;

6.5. Бережно относиться к имуществу ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)»;

6.6. Уважать личные интересы коллег по работе, интересы ГБУ «Центр мониторинга МО РС(Я)»;



6.7. Всемерно способствовать повышению эффективности работы своего отделения и ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» в целом;

6.8. Своевременно информировать руководство о допущенных нарушениях правил, инструкций, положений и других руководящих документов, действующих в ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)»;

6.9. Добросовестно выполнять обязанности, возложенные трудовым договором (соглашением) и коллективным договором. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется трудовым договором (контрактом), инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке и разработанными на основе единых тарифно-квалификационных справочников работ и профессий работников и квалификационных характеристик должностей руководителей специалистов и служащих.

6.10. Работнику запрещается: совершать любые действия, влекущие ухудшение репутации ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

6.11. Разглашать, использовать в личных и корыстных целях сведения, составляющие служебную и коммерческую тайну, в том числе:

- размеры фондов развития и потребления ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)»;

- все виды хозяйственных договоров

- общую сумму денежных средств на расчетном счете ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» и все взаимоотношения с банком;

- перспективы развития ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» и вложения средств в конкретном мероприятии;

- содержание всех документов служебного пользования;

- анкеты и личные характеристики работников, особенности их работы, учебы и поведения;

- размеры использования единого фонда оплаты труда, включая заработную плату любого работника.

## **7. Условия труда. Охрана труда и техника безопасности.**

7.1. Работники ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» обязаны соблюдать требования по технике безопасности и санитарно-гигиенические нормы, предусмотренные действующими законами и другими нормативными и руководящими документами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Каждый работник обязан использовать все средства индивидуальной и коллективной защиты от неблагоприятных факторов воздействия на рабочем месте, предусмотренные соответствующей нормативной и руководящей документацией.

7.3. Работник обязан содержать в исправном состоянии вверенное ему оборудование и инструменты, обеспечивать соответствующий уход за вверенным имуществом ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

7.4. О любой неполадке работник обязан немедленно сообщить своему непосредственному руководителю или работнику, отвечающему за исправную эксплуатацию данного оборудования или инструмента.

## **8. Рабочее время и время отдыха.**

8.1. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и приема пищи:

ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя (36-часовая рабочая неделя для женщин) с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

Начало работы 09.00 часов

Перерыв для отдыха и питания с 12.30ч. по 14.00ч.

Время окончания работы 18.30 ч. (для мужчин), 17ч.50 мин. (для женщин).

8.2. Учет явки на работу и ухода с работы обеспечивает работодатель.

8.3. Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного письменного разрешения руководителя соответствующего подразделения ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

8.4. Отсутствие работника на рабочем месте без предварительного разрешения считается неправомерным и дает работодателю право на применение к такому работнику дисциплинарного взыскания.

8.5. О всяком отсутствии на рабочем месте без предварительного разрешения, кроме случаев непреодолимой силы, работник обязан сообщить работодателю в течение 24 часов, по истечении которых работник считается неправомерно отсутствующим.

8.6. Очередность предоставления очередных ежегодных отпусков определяется работодателем и доводится заблаговременно до сведения работников, имеющих право на отпуск. Условия и порядок предоставления дополнительных отпусков определяется действующим российским законодательством и коллективным договором.

8.7. Продолжительность отпуска не может быть менее 28 календарных дней основного отпуска в расчете на пятидневную рабочую неделю.

8.8. В период проведения государственной итоговой аттестации в Республике Саха (Якутия) Работодатель вводит:

- работу в режиме гибкого рабочего времени, начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон (ст.102 ТК РФ). Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение учетного периода (месяц).

- сменную работу в две смены. При сменной работе каждая группа работников производит работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. При составлении графиков сменности работодатель согласовывает с председателем профкома. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. (ст.103 ТК РФ)

- суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

Суммированный учет рабочего времени вводится приказом директора учреждения при согласовании с председателем профкома с обязательным уведомлением работников за 1 месяц до его введения.

Для специалистов, у которых, интенсивность работы неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится работодателем на основании приказа согласованного председателем профкома.

## **9. Поощрения за успехи в работе.**

9.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение качества и эффективности труда, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- представление в государственные органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

Кроме того, целесообразно ситуации работодатель вправе применять другие виды морального и материального поощрения. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

## **10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

10.1. Все работники обязаны подчиняться своему непосредственному руководителю и лицам, наделенным административно-властными полномочиями либо осуществляющим распорядительные функции, выполнять их указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

10.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину.

10.3. Нарушение трудовой дисциплины - неисполнение или некачественное исполнение своих обязанностей без уважительной причины, не достижение запланированных результатов труда, превышение прав, причинившее ущерб ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», влечет за собой применение дисциплинарных взысканий или мер общественного воздействия.

10.4. За нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применять следующие

дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение;

10.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

10.6. До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть затребовано письменное объяснение. Факт отказа работника от дачи письменного объяснения фиксируется актом, составленным лицом, проводящим расследование в присутствии двух свидетелей.

10.7. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

10.8. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

10.9. Приказ или распоряжение о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в трехдневный срок с момента издания приказа.

10.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

10.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергшимся дисциплинарному взысканию.

10.12. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года работодателем по собственной инициативе, но ходатайству непосредственного руководителя или профкома, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работник.

10.13. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Приложение № 2  
к коллективному договору

**Продолжительность дополнительного отпуска  
за ненормированный характер работы работников  
ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)»**

	Наименование должности	Количество дней дополнительного отпуска за ненормированный характер работы
	Директор	14
	Заместитель директора	14
	Начальники отделов	14
	Главные специалисты	14
	Ведущие специалисты	14
	Системный администратор	14

**Положение о служебных командировках работников  
ГБУ «Центр мониторинга качества образования Министерства  
образования и науки Республики Саха (Якутия)»**

1. Общие положения

1.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, согласно утвержденным социальным нормативам и настоящим Положением.

1.2. Работники ГБУ «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» направляются в служебные командировки на определенный срок для выполнения служебного задания (вне места постоянной работы) по территории РФ и за пределы РФ.

1.3. В служебные командировки направляются работники, состоящие в штате учреждения. Работающие по совместительству работники могут привлекаться в служебные командировки с оплатой возмещения из внебюджетных средств по приказу руководителя.

1.4. Направление в командировку осуществляется приказом руководителя согласно унифицированным формам первичной учетной документации, согласно Постановлению Госкомстат РФ от 05/01/2004г №1.

1.5. Руководитель направляется в командировку приказом вышестоящей организации (Министерства образования и науки).

2. Условия направления в командировку

2.1. Днем выезда в служебную командировку считается день отправления самолета или другого транспортного средства от постоянного места работы, а днем приезда из служебной командировки - день прибытия указанного транспортного средства к постоянному месту работы.

2.2. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем выезда в служебную командировку считаются текущие сутки, а с 0 часов и позднее – последующие сутки.

2.3. Если место прибытия в служебную командировку находится за чертой населенного пункта, учитывается время, необходимое для приезда. Аналогично определяется день приезда работника в постоянное место проживания.

2.4. Вопрос о явке конкретного работника на рабочее место в день выезда в служебную командировку и в день приезда из служебной командировки решается руководителем.

3. Гарантии и размеры компенсаций расходов, связанных с командировкой работника

3.1. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение средней заработной платы, а также возмещаются:

- Расходы по проезду к месту командирования и обратно - к постоянному месту работы;
- Расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах;
- Расходы по найму жилого помещения;
- Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные);
- Иные расходы, связанные со служебной командировкой (при условии, что они произведены с разрешения или ведома руководителя).

3.2. Возмещение расходов оплачиваются как за счет бюджетных, так и за счет внебюджетных средств.

3.3. Работодатель с целью улучшения положения работников, направляемых в командировку в случаях, когда их средний заработок ниже текущей заработной платы, производит доплату за счет внебюджетных средств до фактического заработка за дни командировки. В случае, если средний заработок выше текущей заработной платы, то фактический заработок за дни командировки выплачивается по данному среднему заработку.

3.4. В соответствии ст.168 ТК РФ для целей налогообложения принимаются следующие нормы:

- Расходы по проезду – по фактически представленным документам,
- Расходы по проживанию - также по факту.
- Суточные для целей налогообложения принимаются 170 рублей в сутки. В случае командирования работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются.

3.5. Проезд оплачивается по следующим нормам:

По проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, оплату проезда от и до станции, пристани, аэропорта в местах отправления, назначения или пересадок наземным транспортом при наличии документов (билетов), расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями), а также по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник командирован в несколько государственных органов (организаций, учреждений), расположенных в разных населенных пунктах, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами:

воздушным транспортом - по тарифу эконом-класса;

морским и речным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в четырехместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

железнодорожным транспортом - в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с четырехместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения.

При отсутствии проездных документов оплата не производится.

3.6. В случае отсутствия авиабилетов на рейсы прямого сообщения (о чем предоставляется справка с кассы) следует воспользоваться авиарейсами с пересадкой.

3.7. Расходы по найму жилого помещения оплачиваются по фактически представленным документам, включая расходы по бронированию мест в гостинице. При этом оплачиваются проживание в одноместном (однокомнатном) номере. При отсутствии мест в таких номерах могут быть оплачены номера более высокой категории по согласованию с руководителем при наличии финансовой возможности. Размер возмещения не может превышать 7 000 (семи тысяч) рублей в день.

3.8. При отсутствии подтверждающих документов (в случае непредставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в служебной командировке.

3.9. С целью экономного и рационального использования средств организации возможно проживание в ином жилом помещении с оформлением договора, акта сдачи – приемки услуг и расписки о получении денег.

3.10. Дополнительные расходы (служебные междугородние телефонные переговоры, представительские расходы и т.п.) во время нахождения командировке компенсируются, согласно представленным документам с разрешения руководителя.

3.11. При срочном направлении работника в служебную командировку, а также при отсутствии средств на счете ГБУ «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» работник может быть направлен в командировку с его письменного согласия или по его письменной просьбе без выдачи аванса на командировочные расходы (или с выдачей суммы заведомо меньшей, чем предполагаемые расходы). При этом указанные расходы возмещаются работнику в полном объеме не позднее 3 рабочих дней после отчета. В случае если аванс не выдавался, деньги из кассы учреждения выдаются по расходному кассовому ордеру также в течение 3 рабочих дней после отчета.



### **Соглашение по охране труда**

Настоящее Соглашение заключено между администрацией Государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», в лице директора Поповой Надежды Герасимовны, именуемого в дальнейшем «Администрация», с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга МО РС(Я)», в лице первичного профсоюзного комитета, именуемого в дальнейшем «Профком» с другой стороны, о нижеследующем:

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящее соглашение (далее - Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью охраны труда и здоровья работников Государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

1.2. Соглашение распространяется на всех работников Государственного бюджетного учреждения «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)».

#### **II. Обязательства представителей сторон Соглашения**

2.1. Стороны Соглашения обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

##### **2.2. Работодатель:**

2.2.1. Осуществляет полное и своевременное финансовое обеспечение мероприятий по охране труда;

2.2.2. Предоставлять Профсоюзу, специалисту по охране труда по его запросам необходимую информацию;

2.2.3. Обеспечивает разработку локальных нормативных актов, направленных на охрану труда;

2.2.4. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников института и несчастных случаев с работниками и слушателями;

2.2.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда

2.2.6. Информировать уполномоченные органы в порядке, установленном действующим законодательством о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных

условиях труда, о выделении средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда;

2.2.7. Проводит специальную оценку условий труда;

2.2.8. Обеспечивают работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ);

2.2.9. Организуют проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний.

2.3. Профсоюз от лица работников:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников организаций;

2.3.2. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;

2.3.3. Содействует предотвращению в институте коллективных трудовых споров

2.3.4. Проводит проверки состояния охраны труда

2.3.5. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в институте либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника;

2.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда

2.3.7. Обеспечивает согласование проектов локальных нормативных актов, направленных на охрану труда.

III. Заключительные положения Соглашения

3.1. Настоящее соглашение является неотъемлемой частью коллективного договора.

3.2 Настоящее соглашение вступает в действие с момента его подписания и действует до принятия нового соглашения.

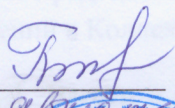
3.3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

---



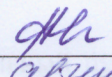


Представитель работодателя:  
Директор  
ГБУ «Центр мониторинга качества  
образования Минобрнауки РС(Я)»

  
"24" августа 2023



Представитель работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ «Центр мониторинга качества  
образования Минобрнауки РС(Я)»

  
"24" августа 2023 г.


**Дополнительное соглашение к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**  
Государственного бюджетного учреждения  
«Центр мониторинга качества образования  
Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)»  
на 2023 -2026 годы

Регистрационный номер: № 26 от 08.08.2023

г. Якутск

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Отделом труда и трудовых отношений  
ГКУ РС(Я) «Управление социальной  
защиты населения и труда г.Якутска  
при Министерстве труда и социального  
развития Республики Саха (Якутия)»

  
№ 26  
« 24 » 08 2023 г.

присоединение и индексация  
договору № 26 от 08.08.2023.



Государственное бюджетное учреждение «Центр мониторинга качества образования Министерства образования и науки Республики Саха (Якутия)» (далее по тексту ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», организация) в лице директора, именуемое далее "Работодатель", с одной стороны, и работники ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)», лице ее Председателя, именуемой далее "Профсоюзный комитет" приняли решение о внесении изменений в Коллективный договор следующего содержания:

1. Ввести в раздел 8 «Социальные гарантии» дополнительный пункт 8.13 в следующей редакции:

1.1. Дополнить пункт 8.9 следующими абзацами:

«- сотрудникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в размере 100 000 (сто тысяч) рублей единовременно;

- членам семей сотрудника, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в приобретении товаров первой необходимости для личного пользования (лекарственных средств, продуктов питания, одежды, подготовки к школе и т.п.). в размере от 20 000 (двадцати тысяч) рублей.»;

1.2. «8.13. Компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), компенсации расходов, связанных с переездом к новому месту работы, а также компенсации расходов, связанных с выездом за пределы Республики Саха (Якутия) работникам и неработающим членам их семей в соответствии с действующим законодательством РФ и РС (Я).»;

2. В абзаце 2 пункта 1.7 коллективного договора исключить слово «преобразовании»;

3. В пункте 2.3. приложения № 1 к коллективному договору «Правила внутреннего трудового распорядка для работников ГБУ «Центр мониторинга Минобрнауки РС(Я)» исключить слова: «- индивидуальный номер налогоплательщика (ИНН)».