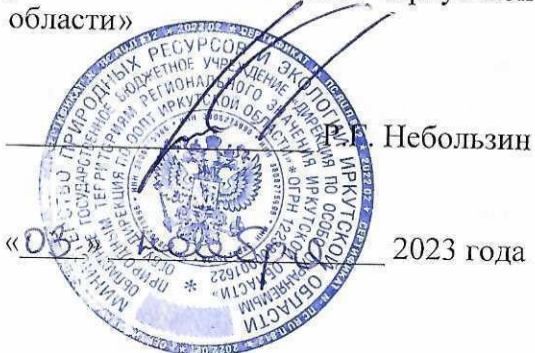


РАБОТОДАТЕЛЬ:

Директор ОГБУ «Дирекция по ООПТ
регионального значения Иркутской
области»



Небользин

2023 года

РАБОТНИКИ:

Представитель работников

Мороз А. А.И. Морозова

«03» ноября 2023 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ДИРЕКЦИЯ ПО ОСОБО ОХРАНЯЕМЫМ ПРИРОДНЫМ
ТЕРРИТОРИЯМ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № <u>130-205723</u>
« <u>04</u> » <u>11</u> 20 <u>23</u> »
Начальник отдела труда и управления охраной труда департамента ценового, тарифного регулирования и трудовых отношений комитета по бюджетной политике и финансам
Козырева Н.В. <u>[подпись]</u>
Подпись

г. Иркутск

2023

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положением Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном государственном бюджетном учреждении «Дирекция по особо охраняемым природным территориям регионального значения Иркутской области» (далее – Работодатель, Учреждение, Дирекция), устанавливающим дополнительные положения об условиях труда и его оплаты, гарантии, льготы, предоставляемые работникам Дирекции.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники Дирекции в лице Морозовой Анны Ивановны, избрана представителем работников 02 октября 2023 года общим собранием работников Дирекции, именуемой далее «Представитель работников», и директор ОГБУ «Дирекция по ООПТ регионального значения Иркутской области» Небольсин Руслан Георгиевич (далее – Работодатель), который представляет интересы Дирекции на основании Устава.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности Дирекции, повышению материального и социального обеспечения работников, укреплению деловой репутации Дирекции;
- усиления ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.

1.5. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников Дирекции. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, в реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.7. Работники предоставляют право Представителю работников договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва общего собрания работников.

2. Взаимодействие сторон

2.1. В целях выполнения настоящего коллективного договора, обеспечения социальных гарантий работников, снижения уровня социальных конфликтов, сбалансированности интересов сторон при решении наиболее важных социальных и экономических проблем стороны обязуются:

2.1.1. развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. совместными усилиями добиваться укрепления социально-экономического

финансового положения Дирекции, проводя мероприятия, направленные на создание условий для внедрения новых технологий и услуг, повышение роста производительности труда, обеспечение социальной стабильности на основе повышения уровня жизни работников Дирекции, их социальных и трудовых гарантий.

2.1.3. взаимодействовать для осуществления и реализации вышеуказанных мероприятий, отстаивать совместные интересы в органах государственной власти и местного самоуправления, внебюджетных фондах и других организациях.

2.1.4. соблюдать условия и выполнять определенные настоящим коллективным договором обязательства.

2.1.5. принимать меры по предупреждению и предотвращению конфликтных ситуаций, также принимать меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

2.1.6. проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения трудовых прав работников.

2.2. В целях дальнейшего развития системы социального партнерства:

2.2.1. Работодатель обязуется:

- решать вопросы, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения Представителя работников;

- предоставлять право Представителю работников участвовать в управлении Учреждением в соответствии с ТК РФ, получать соответствующую информацию, участвовать в селекторных совещаниях, аттестации работников, заседаниях органов управления по вопросам, затрагивающим интересы работников, и вносить по ним соответствующие предложения.

2.2.2. Представитель работников обязуется:

- представлять интересы всех работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с Работодателем;

- способствовать созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе Дирекции, взаимопониманию и укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов экономического управления и хозяйственной деятельности, осуществлению мероприятий по повышению профессионального мастерства работников Дирекции;

- представлять интересы работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений;

- обеспечивать возможность оказания бесплатной консультативной и юридической помощи по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, вопросам охраны труда и другим вопросам;

- разъяснять работникам Дирекции положения настоящего коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору;

- принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Дирекции и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись Правилами внутреннего трудового распорядка ОГБУ «Дирекция по особо охраняемым природным территориям регионального значения Иркутской области» (далее – Правила ВТР) Уставом ОГБУ «Дирекция по особо охраняемым природным территориям регионального значения Иркутской области», настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников действуют нормы коллективного договора.

3.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязательство лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила ВТР.

3.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

3.8. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

3.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры Дирекции, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием Представителя работников.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. В Дирекции установлено рабочее время с 9 часов до 18 часов с перерывом на обед с 13 часов до 14 часов.

4.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха в Дирекции являются: выходные дни суббота и воскресенье (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами ВТР на основании действующего трудового законодательства РФ.

4.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

4.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.6. Для отдельных категорий работников в Дирекции Правилами ВТР устанавливается

4.6.1. Ненормированный рабочий день.

Под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя (лица, его заменяющего

при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Привлекать к работе работника, которому установлен режим работы с ненормированным рабочим днем, можно как до начала рабочего дня, так и после его окончания. При этом получение согласия работника на привлечение его к работе в данном режиме не требуется.

Работа в режиме ненормированного рабочего дня не подлежит повышенной оплате и компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня.

Выходными и ежегодными нерабочими праздничными днями работники с ненормированным рабочим днем пользуются на общих основаниях.

Перечень должностей работников Дирекции с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами ВТР с учетом мнения Представителя работников.

4.6.2. Сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

4.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами ВТР или по соглашению между работниками и Работодателем.

4.8. В соответствии с законодательством Российской Федерации Работодатель:

4.8.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников, занятых в основном и вспомогательных производствах, а также установление иных режимов рабочего времени в соответствии со статьями 100-105 ТК РФ;

4.8.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда – не более 36 часов в неделю.

4.8.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

4.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Дирекции.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию мо

предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (непраздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям Работодателя.

4.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются по письменному заявлению:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13. Работодатель в обязательном порядке предоставляет работникам следующие дополнительные оплачиваемые отпуска, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском:

- 8 календарных дней – для лиц, проживающих в южных районах Иркутской области (ст. 321 ТК РФ);
- 16 календарных дней – лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 321 ТК РФ);
- 3 календарных дня - работникам с ненормированным рабочим днем.

4.14. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (ст. 128, 263 ТК РФ).

4.16. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами.

4.17. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

4.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.19. В случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

4.20. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии

экстренности и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жилищные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаях). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Временный перевод на дистанционную работу осуществляется на основании локального нормативного акта Работодателя, принятого с учетом мнения Представителя работников.

По заявлению работника условия осуществления им временной дистанционной работы могут быть определены в дополнительном соглашении к трудовому договору с учетом норм РФ.

5. Оплата труда

5.1. Оплата труда работников устанавливается в пределах фонда оплаты труда в соответствии со статьями 135, 144, 145 ТК РФ, на основании Положения об оплате труда работников ОГБУ «Дирекция по ООПТ регионального значения Иркутской области» (далее – Положение об оплате труда) и трудовым договором.

5.2. Фонд оплаты труда Дирекции (далее – ФОТ) формируется в соответствии с утвержденным штатным расписанием Дирекции.

5.3. В области оплаты труда Стороны договорились выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях) путем перечисления денежных средств в кредитную организацию, указанную работником в соответствующем заявлении, на лицевой счет работника (карту) за счет Работодателя.

Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца – числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.6. Оплата отпусков работникам производится не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска). При задержке выплаты отпускных, отпусков по требованию работника может быть перенесен на дни задержки выплаты денежных средств оформление приказа о переносе отпуска.

5.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

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

5.8. Период нахождения работника в служебной командировке оплачивается исходя из среднего заработка, но не ниже фактической заработной платы.

В случае если размер среднего заработка работника окажется меньше, чем заработная плата работника за дни командировки, работнику производится доплата разницы между средним заработком и заработной платой за дни командировки.

Работнику возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, в том числе расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, установлены постановлением Правительства Иркутской области от 10 сентября 2014 года № 111.

5.9. Дни нахождения в пути к месту командировки и обратно включаются в период командировки. Фактически затраченное работником время нахождения в пути в выходные и праздничные дни работника оплачиваются в повышенном размере по правилам ст. 153 ТК РФ.

Работник вправе обратиться с заявлением к работодателю о предоставлении другого дня отдыха взамен выходного дня, в который работник привлекался к работе в командировке (в случае работы в выходной день подлежит оплате в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит).

5.10. По итогам проведения специальной оценки условий труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты в соответствии со ст. 147 ТК РФ.

5.11. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска ему производится выплата к отпуску в размере 2 (двух) должностных окладов на основании личного заявления один раз в календарном году производится единовременная выплата к отпуску в размере 2 (двух) должностных окладов.

5.12. Из ФОТ работникам Дирекции оказывается материальная помощь в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников Дирекции в соответствующем году.

Материальная помощь выплачивается работнику Дирекции в размере до 2 (двух) должностных окладов (при наличии экономии в ФОТ) в следующих случаях:

- в связи с регистрацией брака;
- в связи с рождением ребенка;
- к юбилейным датам работника (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения);
- причинение материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара или противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника учреждения;
- в связи с материальными затруднениями, вызванными болезнью (травмой) работника или члена его семьи (супруга (супруги), родителя, ребенка; далее – член семьи);
- смерти работника учреждения, близкие члены семьи работника учреждения;

Выплата материальной помощи осуществляется на основании заявления работника и документов, подтверждающих особые жизненные ситуации.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает Работодатель в течение пяти рабочих дней с момента обращения работника или членов его семьи.

5.13. Представитель работников обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

6. Гарантии занятости работников

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии с ТК РФ с обязательным уведомлением Представителя работников.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников;

6.2.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии);

6.2.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период отпуска;

6.2.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет без матери);

6.2.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в Дирекции, с учетом их квалификации и опыта работы.

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обеспечивает полную реализацию нормативных правовых актов устанавливающих обязанность работодателя обеспечивать социальную и правовую защиту работников.

7.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Выплачивать работникам социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с Положением об оплате труда.

7.3.2. Применять с учетом мнения Общего собрания (представителя работников) меры морального поощрения работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- представления к ведомственным наградам;

7.3.3. Активно привлекать работников Учреждения и членов их семей к участию культурно-массовой и физкультурной работе;

7.3.4. Обеспечить своевременное и полное предоставление достоверных сведений о стаже заработка и страховых взносах работников Учреждения.

7.4. При прохождении диспансеризации в предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья порядке освобождаются от работы с сохранением за ними места работы среднего заработка:

- работники на один рабочий день один раз в три года;
- работники, достигшие возраста сорока лет, на один рабочий день один раз в год;
- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся

получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.5. Работодатель и Представитель обязуются использовать все формы информационно обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности Представителя работников по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников Учреждения.

7.6. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен путем внесения

изменений в настоящий коллективный договор.

8. Развитие кадрового потенциала

8.1. Одним из основных направлений деятельности Дирекции в области кадрово-политики является развитие трудового потенциала работников. Главная роль в данном направлении отводится плановому обучению работников, направленному на повышение профессиональной компетентности.

8.2. Обучение планируется в соответствии с целями и задачами Дирекции, с учетом особенностей и уровня профессиональной компетенции работников.

8.3. Обучение работников в Дирекции является системным и периодичным. Периодичность и длительность профессионального обучения и повышения квалификации определяются для каждой категории работников индивидуально.

8.4. Работодатель обеспечивает своевременную профессиональную подготовку работников в соответствии с локальными нормативными актами Дирекции, создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами Дирекции.

8.5. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы, сохраняется средняя заработная плата, а при направлении в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством и настоящим коллективным договором для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.6. Работникам, поступившим в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

- организовать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечить необходимыми для работы расходными материалами и оргтехникой, создать здоровые и безопасные условия труда, соответствующие правилам охраны труда;
- обеспечить работникам условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- вести работу по улучшению условий труда и отдыха работников в рамках существующих норм и финансовых возможностей;
- обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;
- организовать внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающие травматизм;
- обеспечивать надлежащие санитарно-гигиенические условия труда;
- проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-технологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов;
- организовать проведение за счет собственных средств предрейсовые медицинские осмотры водителей служебного транспорта;

- возмещать вред, причиненный работнику в результате увечья, профзаболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с трудовым законодательством;

- проводить со всеми вновь поступающими на работу инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим;

- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством, а также систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

9.2 На работах, связанных с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированная специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации (ст. 221 ТК РФ).

9.3. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать Работодателя, ответственного по Учреждению о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на работе, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные медицинские осмотры и обследования.

9.4. В целях соблюдения охраны труда запрещается:

- курить в местах, где в соответствии с требованиями охраны труда и Федеральным законом от 23.02.2013 № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» установлен такой запрет;

- оставлять личную и специальную одежду вне мест, предназначенных для их хранения, размещения;

- употреблять алкогольные напитки в рабочее время, находиться на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического и иного токсического опьянения;

- нарушать требования инструкций и правил по охране труда, утвержденных в Дирекции.

10. Гарантии прав представителя работников

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ и настоящим коллективным договором.

10.2. Работодатель обязуется:

- предоставлять в установленном законодательством порядке Представителю работников информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора,

- предоставлять Представителю работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

11.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляет

двусторонняя комиссия, состав которой утверждается Работодателем и Представителем работников.

11.3. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год в декабре на заседании двусторонней комиссии.

11.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую и своевременную информацию при проведении контроля за выполнением договора.

11.5. Стороны обязуются рассматривать взаимные обращения и принимать конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

12. Заключительные положения

12.1. Настоящий коллективный договор заключен в 2 (двух) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

12.2. Настоящий коллективный договор заключается на срок 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 (трех) лет. Для продления срока действия коллективного договора необходимо положительное волеизъявление его сторон.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на 3 (три) года.

12.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

12.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение пяти рабочих дней с момента его подписания.

12.5. Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Дирекции, реорганизации Дирекции в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Дирекции.

12.6. При смене формы собственности Дирекции настоящий договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

12.7. При реорганизации Дирекции в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.8. При реорганизации или смене формы собственности Дирекции любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет.

12.9. При ликвидации Дирекции настоящий договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

11 (огушадугане) листов
цифрами прописью

Директор Р.Г. Небользин

Подпись

Р.Г. Небользин

«03» ноября 20 25 г.

