

Областное государственное автономное образовательное учреждение
«Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»

Коллективный договор № _____
на 2024-2027 годы

От работодателя:	От работников:
Руководитель образовательной организации  Е.В. Захарова М.П.	Председатель представительного органа образовательной организации  М.А. Бен Саид
Дата подписания: 13.06.2024	Дата подписания: 13.06.2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Департаменте труда и занятости населения Томской области

Регистрационный № _____ от «___» _____ 20__ г.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован № 762

27 июня 2024

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор, Коллективный договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Областном государственном автономном образовательном учреждении «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар» (далее – Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства сторон, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

Сторонами Договора являются:

Областное государственное автономное образовательное учреждение «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар», ОГРН 1037000088795, ИНН 7017033960, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 634050, Томская область, Томск город, Татарская улица, 16, далее именуемое «Работодатель», в лице заместителя директора по ОМР с функциями директора Захаровой Елены Владимировны, действующего на основании распоряжения Департамента общего образования Томской области от 01.02.2024 № 5К и Устава, и работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», от имени которых действует председатель представительного органа Бен Саид Маргарита Анатольевна.

Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

Договор заключается на 2024-2027 календарные годы, вступает в силу 13 июня 2024 года и действует по 12 июня 2027 года.

1.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

Договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор или трудовой договор, то они не подлежат применению.

Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

Оплату услуг экспертов, специалистов и посредников, привлеченных для участия в коллективных переговорах, осуществляет пригласившая их сторона.

Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор.

1.3. Представительный орган Работников обязуется разъяснить Трудовому коллективу положения Договора, содействовать его реализации.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий Коллективного договора путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды (ст. 68 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным договором.

1.11. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора рассматриваются Сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Работников о финансово-экономическом положении Работодателя, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на повышение эффективности деятельности Учреждения, а также обязуются 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, выполнения определенных Договором обязательств.

2.2. Стороны договорились:

а) Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения представительного органа Работников Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

б) Работодатель обязан безвозмездно предоставлять представительному органу помещение для проведения собраний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ст. 377 ТК РФ).

2.3. Работодатель с учетом мнения представительного органа рассматривает следующие вопросы:

а) принимает локальные нормативные акты, устанавливающие порядок аттестации Работников (ч. 2 ст. 8 ТК РФ);

б) привлекает к сверхурочным работам Работников в случаях, установленных ст. 99 ТК РФ;

в) утверждает перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

г) привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников (ст. 113 ТК РФ);

д) утверждает график предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);

е) принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

ж) устанавливает сроки выплаты заработной платы Работников (ст. 136 ТК РФ);

з) принимает локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

и) определяет гарантии и компенсации Работникам при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников Учреждения (ст. 180 ТК РФ);

к) утверждает Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда работников (ст. 372 ТК РФ).

2.4. Права и обязанности Работодателя:

Права и обязанности Работодателя и Работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору).

Кроме того, Работодатель обязуется и имеет право:

а) обеспечивать Работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией;

б) обеспечивать предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации и ее субъектов и настоящим Договором;

в) добиваться успешной деятельности Учреждения, дисциплины труда, повышения профессионального уровня Работников;

- г) обеспечивать финансирование выполнения обязательств настоящего Договора в пределах бюджета доходов и расходов Учреждения.
- д) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- е) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- ж) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- з) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ);
- и) вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ);
- к) предоставлять по запросу представительного органа отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;
- л) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- м) проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);
- н) представлять интересы Трудового коллектива перед государственными органами;
- о) обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения необходимой работы;
- п) при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями Трудового коллектива Учреждения, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РСФСР от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

2.5. Права и обязанности Представительного органа:

- а) представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права (ст. 29 ТК РФ);
- б) инициировать включение в Коллективный договор предложений, выдвинутых по инициативе Работников Учреждения, если они не противоречат ТК РФ;
- в) вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию формы, системы и размера оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);
- г) выражать мнение представительного органа при увольнении Работников по инициативе Работодателя;
- д) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
- е) своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников;
- ж) предлагать меры по защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя;

з) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

и) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

к) воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения;

л) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора;

м) содействовать обеспечению безопасности на рабочих местах и улучшению условий труда, выполнению Работодателем условий Коллективного договора по охране труда;

н) представлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы Работников.

2.6. Права и обязанности Работников Учреждения:

а) соблюдать Устав Учреждения и Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

б) защищать свои трудовые права, свободу и интересы всеми, не запрещенными законами, способами;

в) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

г) получать своевременную и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

д) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией;

е) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

ж) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;

з) содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

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

3.2. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического допущения Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен. По вопросам, не урегулированным трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

3.3. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором и локальными нормативными актами Учреждения.

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

3.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

3.7. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, инструкцией по Охране труда и технике безопасности (ст. 68 ТК РФ).

3.8. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.9. Соглашением Сторон при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

3.10. О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.11. Расторжение трудового договора осуществляется в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу Работников Учреждения не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4.1.3. Увольнение Работников по сокращению штатов применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Учреждении.

4.1.4. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности работающих в Учреждении к объемам выполняемых работ, уменьшение численности работающих осуществляет в первую очередь за счет:

- а) естественного оттока кадров и временного их приема;
- б) упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Учреждения на освобождающиеся места.

4.1.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ, обязан получить письменное согласие Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

4.1.6. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют:

- а) работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- б) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- в) работники, применяющие инновационные методы работы;
- г) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет;
- д) одинокие матери, имеющие детей в возрасте до 6 лет, отцы, воспитывающие без матери детей в возрасте до 10 лет.

4.1.7. При угрозе массового увольнения Работников Работодатель с целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест с учетом производственных условий и возможностей принимает следующие меры:

- не допускает увольнение двух членов семьи одновременно;
- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

Также, Работодатель вправе в порядке, установленном ч. 5. ст. 74 ТК РФ, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Работодателя, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Выходные пособия

Работникам выплачивается выходное пособие в случае прекращения трудового договора:

- при ликвидации Работодателя. Размер выходного пособия составляет не менее среднего месячного заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка;
- при сокращении численности или штата Работников. Размер выходного пособия составляет не менее среднего месячного заработка, а для Работников, заключивших срочный трудовой договор для выполнения сезонной работы, - не менее двухнедельного среднего заработка.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

4.1.8. Выходное пособие при увольнении выплачивается, в том числе Работникам, заключившим трудовые договоры на срок до двух месяцев.

4.1.9. При прекращении трудовых договоров с Работниками, категории которых указаны в ч. 1 ст. 349.3 ТК РФ, по любым установленным ТК РФ, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим Работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в ч. 2 ст. 349.3 ТК РФ, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или Договором в соответствии с ч. 8 ст. 178 ТК РФ, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих Работников.

При определении совокупного размера выплат Работнику не учитывается размер следующих выплат:

- причитающаяся Работнику заработная плата;
- средний заработок, сохраняемый в случаях направления Работника в служебную командировку, направления Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за Работником сохраняется средний заработок;
- возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
- денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ);
- средний месячный заработок за период трудоустройства и (или) единовременная компенсация, выплаченные в размере и порядке, которые установлены ст. 178 и ст. 318 ТК РФ.

4.1.10. Работодатель взаимодействует со службами занятости населения, Администрацией Томской области в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых Работников или организации их переподготовки (за счет служб занятости населения).

4.1.11. С учетом мотивированного мнения представительного органа производится расторжение трудового договора с Работниками по следующим основаниям (п. 2, п. 5, п. 6 ст. 81 ТК РФ):

- а) сокращение численности или штата Работников организации;
- б) неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- в) однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - нарушения Работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- г) повторное в течение одного года грубое нарушение Работником Устава Учреждения.

4.1.12. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также представлять информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости инвалидов (ст. 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Время начала ежедневной работы – 09 часов, время окончания – 18 часов.

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

5.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

5.3. Продолжительность рабочего дня для Работников Учреждения определяется графиком работы, составленным из расчета:

- а) для директора, заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности, заместителя директора по организационно-методической работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по общим вопросам,

заместителя директора по безопасности, главного бухгалтера, начальников отделов, водителей устанавливается ненормированный рабочий день;

б) для методистов, старших методистов, педагогических работников, женщинам, работающим в сельской местности, лиц, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3-й и 4-й степени) или опасными 36-часовая рабочая неделя;

в) для остальных категорий Работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю;

б) для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17 часов 30 минут в неделю;

в) для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

5.5. В соответствии со ст.93 ТК РФ режим неполного рабочего времени устанавливается Работодателем по просьбе следующих категорий Работников:

а) беременной женщины;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до исполнения 14 лет или ребенка-инвалида до исполнения 18 лет;

в) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

5.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению Сторон.

5.7. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном ст. 99, ст. 101 ТК РФ.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

а) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

б) если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

5.9. Привлечение Работодателем Работника к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени.

5.10. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается при необходимости предотвращения катастрофы либо устранения последствий катастрофы, введения чрезвычайного или военного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.11. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности Сторон. По желанию Работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

5.12. Режим рабочего времени дистанционных Работников устанавливается такими Работниками по своему усмотрению.

5.13. Время взаимодействия дистанционного Работника с Работодателем включается в рабочее время.

5.14. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

5.18. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет;

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

г) по соглашению Сторон;

д) в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.19. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

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

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения

представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- а) временной нетрудоспособности Работника;
- б) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы;
- г) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Российской Федерации.

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

5.24. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.25. 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.

5.26. 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.

5.27. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - до 14 календарных дней в году;
- одиноким матерям либо отцам, воспитывающим ребенка без матери, - до 14 календарных дней в году;
- Работникам, имеющим ребенка-инвалида, - до 14 календарных дней в году;
- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами 1 группы, - до 14 календарных дней в году.

5.28. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - директору; заместителю директора по организационно-методической работе; заместителю директора по учебно-воспитательной работе; начальнику отдела сопровождения проектов и реализации мероприятий по направлениям: наука, искусство; начальнику отдела сопровождения проектов и реализации мероприятий по направлениям: спорт, предпринимательство; начальнику отдела развития олимпиадного движения; старшим методистам; методистам; педагогам-организаторам; педагогу-психологу; педагогам дополнительного образования, педагогу-библиотекарю, тренеру-преподавателю предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42

календарных дней. Другим категориям Работников Учреждения предоставляется отпуск в количестве 28 календарных дней.

5.29. В соответствии с Постановлением Администрации Томской области от 26.12.2017 № 466а «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных государственных учреждениях» отдельным Работникам Учреждения (в соответствии с Перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем, установленным в Приложении № 3 к настоящему Коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня, при необходимости эпизодически привлекаемым по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.30. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.31. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.32. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

5.33. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.34. В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.35. В случае перевода Работника на должность, которая включена в перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

5.36. Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода Работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

5.37. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.38. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- а) при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- б) в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в) для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- г) бракосочетание Работника - 3 дня, бракосочетание детей Работника - 2 календарных дня;
- д) в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 календарных дня.

5.39. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у Работников, условия труда на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо к опасным условиям труда.

5.40. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работников, указанных в пункте 5.39, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.41. Ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков предоставляются дистанционным Работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, в соответствии с общими правилами, установленными у Работодателя.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Системы оплаты труда Работников Учреждения устанавливаются в соответствии со ст. 144 ТК РФ.

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

6.3. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

6.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже, чем каждые полмесяца: 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. В день выплаты заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

6.6. Заработная плата Работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда Работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении департамента образования Томской области, утвержденное постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а, Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а (оклады), Постановлением Администрации Томской области от 08.08.2012 № 303а «О системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений» и приказом Департамента общего образования Томской области от 25.12.2015 № 21 «Об утверждении Перечня должностей работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, которым устанавливаются ежемесячные надбавки» и включает в себя:

- а) размеры окладов (должностных окладов) работников с профессиональной квалификационной группой;
- б) ежемесячные надбавки;
- в) компенсационные выплаты;
- г) стимулирующие выплаты (в том числе премии).

6.7. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников Областного государственного автономного образовательного учреждения «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар». При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере

не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.8. Штаты формируются с учетом установленного Учреждению департаментом образования Томской области предельного лимита численности.

6.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

Работодатель обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

6.10. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливается двойной размер оплаты среднего заработка, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. 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.

6.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.12. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются в полном объеме.

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работодатель обязуется:

а) при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работникам:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные Работниками с разрешения или ведома Работодателя.

б) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 или п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

в) при направлении работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы;

г) на время прохождения медицинского осмотра, сдачи санитарно-гигиенического минимума за Работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами проходить такой осмотр и проходить аттестацию, сохраняется средний заработок по месту работы;

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

з) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра Работник освобождается 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.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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.

При сдаче крови и ее компонентов Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

и) На основании письменного заявления Работнику может быть оказана материальная помощь при временном финансовом затруднении, при продолжительной болезни Работника или членов его семьи (муж, жена, дети, родители), при материальном ущербе в результате стихийного бедствия, пожара и других причин за счет экономии фонда заработной платы или средств от внебюджетной деятельности при их наличии.

к) Дистанционные Работники вправе с согласия или ведома Работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции, принадлежащие им или

арендованные ими оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Руководитель совместно с Трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

8.3. Обязательства Работодателя:

а) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством, государственными нормативными требованиями охраны труда и Коллективным договором;

б) принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

в) обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) обеспечивать обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда Работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

г) оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении;

д) в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

е) для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

ж) Работодатель, на средства от внебюджетной деятельности может создавать условия для организации профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний и укреплению здоровья работников;

з) приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением.

8.3. Средства на проведение мероприятий по охране труда и обеспечение безопасности выделяются ежегодно (в соответствии со ст. 226 ТК РФ).

8.4. Обязательства Работника:

- а) соблюдать требования охраны труда, правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- б) проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- в) немедленно извещать директора Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья.

8.5. Обучение и проверка знаний по охране труда Работников осуществляется администрацией в установленном порядке.

8.6. Работодатель совместно с представительным органом Работников:

- а) формирует Комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по вопросам охраны труда Работодателя и Работников;
- б) определяет перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные льготы (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору).

9. ОБУЧЕНИЕ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

9.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

Профессиональная подготовка Работников осуществляется путем обучения их по программам высшего или среднего профессионального образования либо профессионального обучения по программам профессиональной подготовки.

9.2. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Переподготовка Работников осуществляется путем обучения их по дополнительным образовательным программам переподготовки по профессиям (специальностям) либо профессионального обучения по программам переподготовки рабочих (служащих).

9.3. Повышение квалификации Работников осуществляется путем направления их на обучение по дополнительным образовательным программам повышения квалификации по профессиям (специальностям) либо профессионального обучения по программам повышения квалификации рабочих (служащих).

9.4. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

Работники, прошедшие переобучение, имеют приоритет при переводе на более квалифицированные работы.

При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, трудовым договором.

10. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Работники, обратившиеся в комиссию по трудовым спорам, на время участия в заседании комиссии также освобождаются от работы с сохранением среднего заработка.

10.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

10.4. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

10.5. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в Департамент труда и занятости населения Томской области.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

11.3. Изменение и дополнение Договора.

11.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

11.3.2. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

11.4. Сохранение действия Договора.

11.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

11.4.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

11.4.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.4.4. При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.5. Контроль за исполнением Договора осуществляется руководителем Учреждения и председателем представительного органа.

11.6. Перечень приложений к Договору:

11.6.1. Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка;

11.6.2. Приложение № 2. Форма расчетного листа по оплате труда;

11.6.3. Приложение № 3. Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем;

11.6.4. Приложение № 4. Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа образовательной организации

М.А. М.А. Бен Саид
«13» 06 2024г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
образовательной организации

Е.В. Е.В. Захарова
«13» 06 2024г.
М.П.



ПРАВИЛА

**внутреннего трудового распорядка для работников
Областного государственного автономного образовательного учреждения
«Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»**

Томск

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка действуют наряду с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными актами трудового законодательства, локальными нормативными документами Областного государственного автономного образовательного учреждения «Томский региональный центр развития талантов «Пульсар» (далее - Учреждение).

2. Дисциплина труда - это не только обязательное для всех Работников подчинение правилам внутреннего трудового распорядка, но и сознательное отношение к своей работе, эффективное использование рабочего времени, соблюдение технологической дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности и производственной санитарии, бережное отношение к имуществу Учреждения.

3. Вопросы, связанные с применением внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка - совместно или по согласованию с представительным органом. Эти вопросы решаются также Трудовым коллективом в соответствии с его полномочиями.

4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

Учреждение - учреждение, действующее на основании Устава;

Представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Томской области, уставом и локальными нормативными актами Учреждения;

Представительный орган представитель работников Учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников Учреждения в социальном партнерстве;

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением;

Работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2. Прием на работу осуществляется по следующим правилам:

- 2.1. Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- медицинское заключение о состоянии здоровья в соответствии со ст. 69 ТК РФ;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявить при заключении трудового договора дополнительные документы.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с настоящим ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о

взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.1.2. При приеме на работу по совместительству работник не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы его работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать, чтобы работник предъявил документ об образовании и (или) о квалификации либо его надлежащим образом заверенную копию, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

2.1.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная настоящим Кодексом, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, и иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у Работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного Работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

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

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.1.4. Работодатель вправе для проверки соответствия Работника поручаемой работе установить испытание в соответствии с действующим законодательством.

2.1.5. Прием на работу осуществляется путем заключения трудового договора и оформления приказа Работодателя. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, который хранится у Работодателя.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

2.1.6. Приказ о приеме Работника на работу издается на основании заключенного трудового договора.

Приказ объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.1.7. Особенности приема отдельных категорий работников.

2.1.7.1. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Данные медицинские осмотры осуществляются за счет средств работодателя.

2.1.7.2. Граждане, замещавшие должности государственной или муниципальной службы по перечню, установленному нормативными правовыми актами РФ, в течение двух лет после увольнения с такой службы могут замещать должности в организациях, если отдельные функции государственного управления данными организациями входили в их должностные (служебные) обязанности, только с согласия соответствующей комиссии по соблюдению требований к служебному поведению государственных или муниципальных

служащих и урегулированию конфликта интересов. Оно дается в порядке, определяемом нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.7.3. Граждане, замещавшие должности в соответствии с перечнем, установленный нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после увольнения с государственной или муниципальной службы обязаны при заключении трудовых договоров сообщать Работодателю сведения о последнем месте службы. Нарушение данной обязанности влечет прекращение трудового договора.

С лицом, привлекаемым для выполнения определенных видов работ, может быть заключен трудовой договор или дополнительное соглашение к такому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к нему срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения ее на стационарном рабочем месте). При этом под дистанционной (удаленной) работой понимается выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя или его структурного подразделения, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для осуществления трудовой функции и для взаимодействия с работодателем информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети Интернет, и сетей связи общего пользования.

2.1.7.4. На таких лиц (далее - дистанционные работники) в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие Правил, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных гл. 49.1 ТК РФ. К дистанционным относятся также работники, выполняющие трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым Работодателем в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ.

2.1.8. Срок трудового договора.

Трудовые договоры могут быть заключены:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если другой срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

2.1.9. По соглашению сторон срочный трудовой договор может быть заключен со следующими лицами:

- поступающими на работу по совместительству;
- поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- иными лицами в случаях, предусмотренных законом.

2.1.10. Условие об испытании

Трудовой договор может предусматривать условие об испытании работника.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для следующих категорий работников:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих

на работу по полученной специальности в течение одного года со дня, когда получено профессиональное образование соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- других лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Если трудовой договор заключается на срок от двух до шести месяцев, испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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.

Если в период испытания Работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.1.11. Перевод и перемещение Работника осуществляется в соответствии с ТК РФ.

Под переводом в настоящих Правилах понимается изменение трудовой функции или связанное с изменением организационных или технологических условий труда, изменение определенных сторонами условий трудового договора.

2.1.12. Перевод на другую постоянную работу возможен:

- по инициативе Работника;
- по инициативе Работодателя;
- по медицинскому заключению учреждения здравоохранения.

2.1.13. Перемещение Работника на другое рабочее место, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения, определенных сторонами условий трудового договора, не является переводом и не требует согласия Работника.

2.1.14. Временный перевод Работника (на срок до 1 года, а в случае перевода для замещения временно отсутствующего Работника - до выхода этого Работника на работу) на не обусловленную трудовым договором работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе производится по следующим правилам:

а) временный перевод может осуществляться без согласия Работника:

- в случае предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, несчастного случая на производстве, пожара (любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части) или устранения их последствий;
- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, замещение отсутствующего Работника, в случае если эти обстоятельства вызваны чрезвычайными обстоятельствами;

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо во всех других случаях, не указанных в пункте, а), в том числе при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

2.1.15. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

2.1.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным ТК РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке и в следующие сроки:

- за три дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;
- за две недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-х недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

2.1.17. В случае, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и др.), трудовой договор расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

2.1.18. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.1.19. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя производится в соответствии с действующим законодательством. Прекращение трудового договора оформляется приказом об увольнении.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, соблюдения настоящих Правил, требований охраны труда;
- требовать от Работников бережного отношения к имуществу работодателя, имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если он несет ответственность за его сохранность, а также к имуществу других работников;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания уполномоченных федеральных органов исполнительной власти, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления председателя представительного органа, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Учреждения формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- предоставление рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором и Уставом Учреждения;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя, имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если он несет ответственность за его сохранность, и к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, а также имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если он несет ответственность за его сохранность;
- не использовать имущество Работодателя, а также имущество третьих лиц, находящееся у работодателя, в личных целях;
- не пользоваться сетью Интернет в личных целях;
- сообщать Работодателю в течение суток о случаях отсутствия на работе по причине заболевания (дистанционные работники должны сообщать о случаях, когда они не могут приступить к работе);
- воздерживаться от публичных негативных оценок работодателя и его работников;
- не покидать рабочее место в течение рабочего времени более, чем на 15 минут без разрешения непосредственного руководителя;
- быть вежливым, в процессе работы не допускать грубого обращения с коллегами и третьими лицами;
- не разглашать сведения, относящиеся к коммерческой тайне Работодателя;
- принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства Российской Федерации.

На дистанционных работников не распространяются обязанности работников, связанные с нахождением на территории работодателя, такие как, запрет использования сети Интернет в личных целях, запрет покидать рабочее место без разрешения руководителя.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

5.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.4. Продолжительность рабочего дня для Работников Учреждения определяется графиком работы, составленным из расчета:

а) для директора, заместителя директора по административно-хозяйственной деятельности, заместителя директора по организационно-методической работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по общим вопросам, заместителя директора по безопасности, главного бухгалтера, начальника отдела административно-хозяйственного обеспечения, водителей устанавливается ненормированный рабочий день;

б) для методистов, старших методистов, педагогических работников, женщинам, работающим в сельской местности, лиц, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки признаны вредными (3-й и 4-й степени) или опасными - 36-часовая рабочая неделя;

в) для остальных категорий Работников устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для Работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 12 часов в неделю;

б) для Работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, а для таких Работников, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, - не более 17 часов 30 минут в неделю;

в) для Работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю.

Работодатель устанавливает Работникам сокращенную продолжительность рабочего времени также в иных случаях, установленных законодательством.

5.6. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон и оформляется графиком рабочего времени, утвержденным директором.

5.7. Неполное рабочее время, устанавливается лицам, перечисленным в ст. 93 ТК РФ.

5.8. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ).

5.9. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.

5.10. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается при необходимости предотвращения катастрофы либо устранения последствий катастрофы, введения чрезвычайного или военного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.11. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию Работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

5.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа.

5.13. Особая продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается для следующих категорий работников:

- работников в возрасте от 16 до 18 лет (в том числе получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) - не более семи часов, для получающих общее образование или среднее профессиональное образование и

совмещающих в течение учебного года получение образования с работой - не более 4 часов;

- работников в возрасте от 15 до 16 лет (в том числе получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) - не более пяти часов, от 14 до 15 лет - не более 4 часов, для получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - не более 2,5 часов;
- инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, который установлен федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- совместителей - не более четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников. Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в случаях, когда по основному месту работы работник приостановил работу в соответствии с ч. 2 ст. 142 ТК РФ или был отстранен от нее в соответствии с ч. 2 или ч. 4 ст. 73 ТК РФ.

5.14. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.15. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

5.19. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - директору; заместителю директора по организационно-методической работе; заместителю директора по учебно-воспитательной работе; начальнику отдела сопровождения проектов и реализации мероприятий по направлениям: наука, искусство; начальнику отдела сопровождения проектов и реализации мероприятий по направлениям: спорт, предпринимательство; начальнику отдела развития олимпиадного движения; старшим методистам; методистам; педагогам-организаторам; педагогу-психологу; педагогам дополнительного образования, педагогу-библиотекарю, тренеру-преподавателю предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней. Другим категориям Работников Учреждения предоставляется отпуск в количестве 28 календарных дней.

5.20. В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 26.12.2017 № 466а «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в областных

государственных учреждениях» отдельным Работниками Учреждения (в соответствии с Перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем, установленным в Приложение к настоящему Коллективному договору (Приложение № 4) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня, при необходимости эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

5.21. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.22. В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.23. В случае перевода работника на должность, которая включена в перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

5.24. Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

5.25. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.26. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 календарных дня.

5.27. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

5.28. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.30. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом

отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.31. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.32. 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.

5.33. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или Коллективным договором.

6. УСЛОВИЯ ТРУДА И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить надлежащие условия труда и принять необходимые меры по охране труда, предусмотренные законом.

6.2. В области создания безопасных условий труда и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, которые прошли обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством о техническом регулировании порядке;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- выполнение иных мер, предусмотренных ТК РФ.

6.3. Работодатель в целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников обязан обеспечить:

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, в том числе Правилами, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

6.4. Специальная оценка условий труда.

Работодатель обязан организовывать и финансировать проведение специальной оценки условий труда (далее - спецоценка) на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, если иное не установлено Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - 426-ФЗ). Указанный срок исчисляется со дня внесения сведений о результатах проведения спецоценки в информационную систему учета в порядке, установленном 426-ФЗ, а в отношении результатов проведения спецоценки, содержащих сведения, составляющие государственную или иную охраняемую законом тайну, - со дня утверждения отчета о проведении такой оценки.

6.5. Для организации и проведения спецоценки работодатель создает комиссию по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов которой должно быть нечетным, а также утверждает график проведения спецоценки.

Состав и порядок деятельности комиссии утверждаются приказом (распоряжением) работодателя в соответствии с требованиями 426-ФЗ.

Спецоценка проводится в порядке, установленном 426-ФЗ, и в соответствии с методикой ее проведения, утверждаемой федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.6. По результатам проведения спецоценки устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах: оптимальные, допустимые, вредные и опасные условия труда.

6.7. В области охраны труда работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- выполнять иные требования, предусмотренные ТК РФ.

7. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

7.2. Работники могут быть поощрены также следующим образом:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к ведомственным наградам;
- представление к наградам областного значения и пр.

7.3. Решение о поощрении Работника Учреждения оформляется приказом (распоряжением) работодателя.

На основании приказа (распоряжения) делаются записи в личную карточку и трудовую книжку работника (при ее ведении).

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

8.1. Дисциплинарные взыскания, применяемые к работникам.

8.1.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применять дисциплинарные взыскания, не предусмотренные федеральными законами.

8.1.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание работник может обжаловать в государственной инспекции труда и (или) органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.1.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

8.1.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации (в данном случае Работодатель - Учредитель организации), руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового

права, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения заявления в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к руководителю организации (в данном случае Работодатель - Учредитель организации), руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

8.2. Материальная ответственность Работодателя.

8.2.1. Работодатель обязан возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.2.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает его в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба.

С согласия работника ущерб может быть возмещен в натуре.

Заявление о возмещении ущерба работник направляет работодателю. Он обязан рассмотреть заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. Если работник не согласен с решением работодателя или не получил ответа в установленный срок, он имеет право обратиться в суд.

8.2.3. При нарушении срока выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить компенсацию в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

8.3. Материальная ответственность работника

8.3.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за его сохранность, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

8.3.2. 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.

8.3.3. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника. Собственник имущества организации может ограничить указанное право работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации.

8.3.4. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного правонарушения.

8.3.5. До того, как принять решение о возмещении ущерба конкретными работниками, работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном ТК РФ.

8.3.6. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Оно может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа образовательной организации

М.А. Бен Саид
«13» 06 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
образовательной организации

Е.В. Захарова
«13» 06 2024 г.
М.П.



Форма расчетного листа

**в Областном государственном автономном образовательном учреждении
«Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА (МЕСЯЦ ГОД)

Фамилия, имя, отчество (Табельный номер)

Организация: ОГАОУ ТРЦТР «Пульсар»

Подразделение:

К выплате: **0,00**

Должность:

Оклад (тариф): 0,00

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:					0,00	Удержано:		0,00
Оплата по окладу				дн.	0,00	НДФЛ		0,00
Районный коэффициент				дн.	0,00			
Доплата стимулирующая				дн.	0,00			
Доплата компенсационная				дн.	0,00	Выплачено:		0,00
Доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей				дн.	0,00	За первую половину месяца		0,00
Командировка				дн.	0,00	Зарплата за месяц		0,00
Премия					0,00	Больничные листы		0,00
Больничный за счет работодателя				дн.	0,00			
Больничный				дн.	0,00			
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00

Общий облагаемый доход: 0,00

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа образовательной организации


М.А. Бен Саид
«13» 06 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
образовательной организации


Е.В. Захарова
«13» 06 2024 г.
М.П.



**Перечень должностей работников
в Областном государственном автономном образовательном учреждении
«Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»
с ненормированным рабочим днем**

1. Директор;
2. Заместитель директора по организационно-методической работ;
3. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
4. Заместитель директора по общим вопросам;
5. Заместитель директора по безопасности;
6. Главный бухгалтер;
7. Начальник отдела;
8. Водитель.

СОГЛАСОВАНО

Председатель представительного
органа образовательной организации

М.А. Бен Саид
«В» 06 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
образовательной организации

Е.В. Захарова
«В» 06 2024 г.
М.П.



**Перечень профессий и должностей
в Областном государственном автономном образовательном учреждении
«Томский региональный центр развития талантов «Пульсар»
с вредными и (или) опасными условиями труда,
для которых устанавливаются дополнительные льготы**

Должность	Размер компенсации
Тракторист (подкласс 3.1) (вредные условия труда 1 степени)	Доплата в размере 4% от оклада по должности тракторист (4 разряд)

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

45/срок дельта листов

