

Коллективный договор на 2024-2027 годы

г. Подольск

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» (далее - Учебный центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) от 30.12.2001 г. (с изменениями и дополнениями); Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями), Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «Вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», Уставом федерального автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами Договора являются федеральное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы», именуемое далее «Работодатель», в лице начальника Москаленко Сергея Александровича, действующего на основании Устава, и работники, в лице своего представителя Шевченко Натальи Николаевны, именуемые далее «Работники», действующие на основании Решения общего собрания трудового коллектива.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, переобучения и повышения квалификации, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действия настоящего Договора распространяются на всех работников Учебного центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. По истечении действия коллективного договора, Стороны могут заключить новый договор, либо продлить срок действия настоящего Договора. Дополнительные предложения для внесения в коллективный договор должны быть рассмотрены Работодателем в течение 7 дней со дня их поступления.

1.6. В рамках срока действия Договора Стороны могут вносить в него соответствующие дополнения и изменения при взаимном согласии. В течение установленного срока его действия ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Лица, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.8. Представители сторон будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящие организации.

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2. Основные принципы заключения коллективного договора

2.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами, добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

3. Общие обязательства Работодателя и Работников:

3.1. Работодатель признает Шевченко Наталью Николаевну представителем работников Учебного центра, поскольку она уполномочена. Общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

3.2. Полномочные представители работников обязуются содействовать эффективной работе Учебного центра.

3.3. В случае возникновения трудового спора, начальник Учебного центра должен дать ответ работнику, по существу поставленного вопроса в течение 3-х рабочих дней.

3.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 ТК РФ.

4. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

4.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением в простой письменной форме, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения, повышения квалификации не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя или возместить стоимость обучения пропорционально оставшемуся времени, в случае расторжения

трудового договора по инициативе Работника;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей

Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- свидетельство о постановке на учёт физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации;

- свидетельство о заключении брака;
- свидетельство о рождении несовершеннолетних детей и детей в возрасте до 23-х лет обучающихся в высших учебных заведениях на очной форме обучения;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере внутренних дел,

и иные документы, предусмотренные законодательством.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами, документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается 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 действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru:

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

4.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами РФ.

Стороны исходят из того, что трудовыми отношениями являются отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном исполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем надлежащих условий труда и соблюдение прав и гарантий, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

4.7. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Уставом Учебного центра, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

Положения трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с условиями труда ст.57 ТК РФ, Коллективным договором, наряду с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и взять согласие на обработку персональных данных.

4.9. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

4.10. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы: оказание образовательных услуг, ремонтно-восстановительных работ и иных.

4.11. Срочный трудовой договор может быть заключен для замены отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом РФ сохраняется место работы и в иных случаях, специально оговоренных в ст. 59 Трудового кодекса РФ или предусмотренных федеральными законами РФ.

4.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) на не более, чем 4 часа (0,5 ставки). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

4.13. Работодателем может быть поручено, с письменного согласия работника, выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня (ст.60.2 ТК РФ).

4.14. Работодатель обязан доводить до сведения работников локальные нормативные акты Учебного центра, которые будут приняты после заключения трудового договора с работником. Проекты локальных нормативных актов должны быть заранее обсуждены с участием структурных подразделений, интересы которых они затрагивают.

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об оплате труда), не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении обязательных условий трудового договора.

4.15. Работодатель обязан создавать условия для повышения квалификации, профессиональной переподготовки и переобучения работников в соответствии с задачами модернизации Учебного центра. Содействовать повышению профессиональной квалификации работников и их карьерному росту.

5. Порядок приема, перевода и увольнения. Обеспечение занятости

5.1. Прием на работу осуществляется на основании статей 56-84 ТК РФ.

5.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет Работодателю документы, перечисленные в ст.65 ТК РФ, указанные в п.п.4.4, п.4 настоящего Договора.

5.3. При поступлении на работу в Учебный центр в целях проверки соответствия поручаемой работе является обязательным:

- прохождение медицинского осмотра, предусмотренного СОУТ;
- прохождение собеседования на профессиональную пригодность;
- документ об образовании.

5.4. Стороны следуют правилу, что оформляемое при приеме на работу личное дело работника не может содержать сведений, не предусмотренных действующим законодательством. Личное дело является строго конфиденциальным документом, знакомиться с которым разрешено работнику и уполномоченным должностным лицам.

5.5. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве РФ (ст. 72.1-72.2.ТК РФ).

5.6. Работники вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели (ст. 80 ТК РФ).

5.7. По соглашению между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.8. Днем увольнения работника считается последний день его работы.

5.9. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет, а также предоставить ему все обязательные справки и расчеты.

5.10. Расторжение трудового договора оформляется приказом начальника Учебного центра и объявляется работнику под подпись.

5.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять информацию в службу занятости о сокращении численности и штатов, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий.

○ в возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

5.12. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, перечисленные в статье 179 ТК РФ.

Работодатель обязуется с целью использования внутренних резервов при сохранении рабочих мест:

- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- при сокращении численности или штата принимать меры к недопущению увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на повторное в организацию и занятие открывшихся вакансий.

5.13. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается (ст.261 ТК РФ), за исключением случаев ликвидации Учебного центра.

5.14. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

5.15. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1,5 – 8, 10 или 11 части первой ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

6. Оплата труда, гарантии и компенсации

6.1. В области оплаты труда Стороны договорились:

6.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

6.3. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

6.4. Оплата труда работников производится в строгом соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 3 ноября 2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Приказом Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий от 14 декабря 2019 г. № 747 «О вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России», Коллективным договором, Положением об оплате труда, Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы» и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, регулирующими трудовые отношения.

6.5. Размеры должностных окладов, их повышение, отдельные доплаты, выплаты производятся работникам Учебного центра в порядке и по условиям, установленными действующими нормативными документами в МЧС России.

6.6. Установление и изменение систем и форм оплаты труда, материального поощрения, утверждение Положений о премировании и выплате вознаграждения за результаты работы производится Работодателем с учетом мотивированного мнения руководителей структурных подразделений.

6.7. Выплата заработной платы производится два раза в месяц.

6.8. Выплата заработной платы производится путем перечисления на указанный работником счет в банке в соответствии с соглашением (договором), заключенным между Работодателем и Банком Российской Федерации, обслуживающим «Зарплатный проект».

Срок выплаты заработной платы:

- за первую половину месяца производится - 20 (двадцатого) числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца - 5 (пятого) числа месяца, следующего за оплачиваемым.

Если день выплаты совпадает с выходным или нерабочим праздничным днем, зарплату необходимо выплатить накануне.

Зарботная плата за декабрь выплачивается в декабре текущего года.

Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц предоставляются работникам в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца на электронную почту работников.

6.9. Зарботная плата может быть повышена (за счет фонда оплаты труда):

- за высокие достижения в работе;
- за эффективный и качественный труд;
- за сложность выполняемой работы;
- за выполнение особо важных работ (на срок их проведения).

6.10. Работникам выплачиваются доплаты и надбавки, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами, приказами МЧС России, Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы», в пределах фонда заработной платы Учебного центра, а так же за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.11. Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет производится на основании приказа начальника Учебного центра по представлению, созданной в учреждении, комиссии по установлению стажа.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки за выслугу лет, включаются периоды работы (службы) согласно пункта 4 Приложения 3 к Приказу МЧС России от 14 декабря 2019 г. № 747 «О вопросы оплаты труда работников органов, организаций (учреждений) и подразделений системы МЧС России».

Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет

Ежемесячная процентная надбавка за выслугу лет (далее - процентная надбавка) выплачивается к окладам (ставкам) заработной платы работников в следующих размерах при выслуге лет:

- Свыше 1 года - 5 процентов
- Свыше 3 лет - 10 процентов
- Свыше 5 лет - 15 процентов
- Свыше 10 лет - 20 процентов
- Свыше 15 лет - 30 процентов

6.12. Водителям автомобилей выплачивается ежемесячная надбавка за присвоенную квалификационную категорию в следующих размерах:

- водителям 2-го класса - 10 процентов оклада;
- водителям 1-го класса - 25 процентов оклада.

Квалификационные категории «водитель автомобиля второго класса», «водитель автомобиля первого класса» могут быть присвоены водителям автомобилей, которые прошли подготовку или переподготовку по единым программам и имеют водительское удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств («В», «С», «D», «E»).

Квалификационная категория «водитель автомобиля первого класса» может быть присвоена водителю автомобиля, имеющему квалификационную категорию «водитель автомобиля второго класса» не менее двух лет.

Квалификационная категория «водитель автомобиля второго класса» присваивается водителю автомобиля, имеющему водительский стаж не менее трех лет.

6.13. Работникам Учебного центра устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с законодательством РФ.

6.14. Вознаграждение по итогам работы за месяц, квартал, год, а также другие виды стимулирующих выплат выплачиваются в соответствии с Положением о премировании работников федерального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Подольский учебный центр федеральной противопожарной службы».

Размер вознаграждения устанавливается в зависимости от личного вклада каждого работника в повышение качества выполняемых работ.

Указанные вознаграждения уменьшают либо отменяют при ухудшении качества работы.

6.15. Для решения спорных вопросов, рассмотрения заявлений и жалоб работников, совместным решением сторон могут создаваться комиссии из представителей заинтересованных сторон.

6.16. Оказание материальной помощи производится в размере трех окладов (тарифных ставок) один раз в календарном году в пределах фонда оплаты труда при уходе в ежегодный основной оплачиваемый отпуск на основании приказа руководителя и письменного заявления работника.

Работникам, не получившим материальную помощь в течение календарного года, выплата материальной помощи производится в декабре текущего года на основании приказа руководителя.

6.17. Материальная помощь не выплачивается:

а) работникам, заключившим срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

б) работникам, выполняющим сезонные работы;

в) работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

г) работникам, расторгнувшим трудовой договор и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу;

д) работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5-11 части первой статьи 81, пунктами 4, 6 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда на основании заявления работника может быть оказана дополнительная материальная помощь в размере до двух окладов (тарифных ставок) в случаях:

а) рождения (усыновления (удочерения) ребенка – при предъявлении копии свидетельства о рождении, документов, подтверждающих факт (усыновления, удочерения);

б) в связи с государственной регистрацией (заключения) брака при предъявлении копии свидетельства о заключении брака;

в) в связи с дорогостоящим лечением, приобретением дорогостоящих медикаментов, проведением платных медицинских осмотров, обследований, операций при предъявлении подтверждающих документов (договора на оказание медицинских услуг (за исключением стоматологических услуг, протезирования и имплантации в области стоматологии и косметологии) медицинская справка, медицинское заключение, рецепт на лекарственный препарат, квитанции об оплате медицинских услуг или препаратов, акты выполненных-полученных медицинских услуг);

г) смерти родителей, супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника – при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих факт родства с умершим;

д) в случае смерти работника дополнительная материальная помощь выплачивается супруге (супругу), одному из родителей или детей при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим;

е) утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств – при предъявлении справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другое).

Работник вправе обратиться за выплатой материальной помощи в течение шести месяцев.

6.19. В исключительных случаях в пределах собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности и иных источников, по решению социальной комиссии может быть оказана дополнительная материальная помощь в большем размере, но не более пяти окладов (тарифных ставок).

6.20. Работникам при наличии экономии фонда оплаты труда или за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности на основании заявления работника может производиться единовременная выплата Юбилеям (45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80, 85 лет) в размере 5 000,00 (Пять тысяч) рублей 00 копеек.

6.21. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность Работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

6.22. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в соответствии с законодательством РФ.

6.23. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.24. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в размере одинарной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

6.25. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы Работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7. Диспансеризация

7.1. Работники проходят диспансеризацию в порядке, который предусматривает законодательство в сфере охраны труда и здоровья, имеют право на освобождение от работы на

1 (один) рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.2. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, а также 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 2 (два) рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.3. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Работник должен подать заявление на согласование своему непосредственному руководителю или лицу, которое исполняет его обязанности.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные.

8.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) Работодателя либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации размере.

8.3. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

8.4. Работодатель осуществляет за счет собственных средств, полученных от приносящей доход деятельности, финансирование мероприятий по организации и проведению профилактических медицинских осмотров работников.

9. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук (глава 26 ТК РФ)

9.1. Стороны договорились, что Работодатель создает все необходимые условия для профессионального роста работников.

Работники вправе на повышение квалификации с отрывом от производства с сохранением среднего заработка на весь период обучения (согласно Закона «Об образовании», а также Трудового кодекса РФ).

Работникам, совмещающим работу с обучением в общеобразовательных учреждениях высшего профессионального образования, работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантируется компенсация, согласно СТ.173 ТК РФ.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

При направлении работника на курсы повышения квалификации Работодателем оплачиваются командировочные расходы и проездные документы.

10. Режим труда и время отдыха

10.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье).

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

10.2. Учебная нагрузка педагогических работников определяется работодателем согласно соответствующему законодательному акту, принятому уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ст. 333 ТК РФ).

Объем и виды учебной нагрузки педагогических работников отражаются в индивидуальном плане, принимаемом ежегодно до конца текущего учебного года.

10.3. Вторая половина рабочего дня педагогических работников включает следующие виды работ:

- учебно-методическая работа;
- научно-исследовательская и научно-методическая работа;
- организационно-методическая работа;
- внеучебная и воспитательная работа с обучающимися.

Расчет нагрузки по этим видам работ, включая учебную работу, производится из расчета 36 рабочих часов в неделю.

10.4. При расчете учебной нагрузки цикла рекомендуется устанавливать норму учебной нагрузки на одного преподавателя с учетом должности, ученой степени и ученого звания.

10.5. Определить объем учебной нагрузки для каждого педагогического работника в пределах 720 часов в учебном году, в том числе не менее 200 аудиторных часов, с учетом его квалификации и профиля кафедры, проведения и выполнения научных исследований в пределах основного рабочего времени:

- Преподаватель - от 500 до 720 часов;
- Заведующий отделением - от 350 до 620 часов.

10.6. Продолжительность рабочего времени лиц, работающих по совместительству, устанавливается Работодателем, но не должна превышать 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. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников.

10.7. В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается.

10.8. Законом гарантирован ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам, осуществляющим образовательную деятельность в Учебном центре, а также руководителям учреждения (при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью) устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, согласно ст. 334 Трудового кодекса РФ, п. 3 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 02.03.2016) «Об образовании в Российской Федерации», раздела 3 Постановления Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. № 415 г. Москва «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановления Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную

деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» следующим категориям должностей:

- начальник учебного центра;
- заместитель начальника учебного центра (по учебной работе) – начальник учебного отдела;
- преподаватель;
- инструктор-методист учебного отдела;
- старший тренер-преподаватель по спорту учебно-тренировочного отделения.

Педагогические работники Учебного центра вправе на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

10.9. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем с учетом мнения работников, обязуются до 15 декабря ежегодно утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

10.10. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ)

10.11. Отзыв сотрудника из отпуска допускается только с его письменного согласия (ст. 125 ТК РФ). 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.

10.12. Помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

а) За стаж работы работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет:

- от 5 до 10 лет - 3 календарных дня
- от 10 до 15 лет - 5 календарных дней
- от 15 до 20 лет - 10 календарных дней
- свыше 20 лет - 15 календарных дней.

Стаж работы определяется на день начала отпуска.

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

Основной оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет могут предоставляться по частям. При этом продолжительность одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 дней (статья 125 ТК РФ).

10.14. Порядок исчисления стажа работы для предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет определяется Приказом МЧС РФ от 3 июня 2011 г. № 285 «О ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках работников федеральной противопожарной службы Государственной противопожарной службы».

10.15. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве (трех) календарных дней по следующим основаниям:

- а) рождение ребенка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестер).

Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1 - 4-й класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

Порядок и условия предоставления отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливаются локальным нормативным актом Работодателя.

10.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 101, 116, 119 ТК РФ и Постановление Правительства от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях» (с изменениями и дополнениями)). Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями Работников.

10.17. Ежегодный отпуск по заявлению работника может быть перенесен на другой срок (по усмотрению Работодателя) в случае, если ему своевременно не были выплачены отпускные. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускных.

10.18. Перенос ежегодного отпуска не может производиться более, чем на 12 месяцев.

10.19. Работающим женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка инвалида до 18 лет, ежегодный отпуск, по их желанию предоставляется в удобное для них время.

10.20. Отпуска без сохранения заработной платы, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, предоставляются Работодателем только по заявлению работников, продолжительность которого определяется по соглашению между Работодателем и работником (ст. 128 ТК РФ).

10.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все не использованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия - ст. 127 ТК РФ).

11. Охрана труда

11.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

- Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

11.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- оснащение средствами коллективной защиты;

- 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;

- 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;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи

пострадавшим;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- 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;

- беспрепятственный допуск в установленном порядке 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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- 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 профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда;

- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с

индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается 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.

11.3. Права работодателя в области охраны труда.

11.3.1. Работодатель имеет право;

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

11.4. Обязанности работника в области охраны труда.

11.4.1. Работник обязан:

- 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 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;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований

охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

11.5. Права работника в области охраны труда.

11.5.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

11.6. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

12. Порядок взаимодействия дистанционных Работников и Работодателя

12.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись Работодателя и усиленная неквалифицированная электронная подпись Работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

12.2. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя по иным вопросам осуществляется путем обмена электронными документами с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

Взаимодействие Работодателя и дистанционного Работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам Работодателя, осуществляется с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

12.3. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного Работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними Работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между Работодателем и дистанционным Работником с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

12.4. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю

объяснения либо другую информацию, дистанционный Работник делает это в форме электронного документа с использованием электронной почты 50.puc@mail.50.mchs.gov.ru.

12.5. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный Работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением.

Дистанционный Работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листа нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

13. Мобилизация

13.1. Если работника призвали по мобилизации, он заключил контракт о военной службе либо о добровольном содействии ВС РФ, то действие трудового договора приостанавливают. На это время за работником сохраняют место. Период приостановки засчитывают в трудовой стаж, который дает право на отпуск.

Работодатель издает приказ о приостановке трудового договора на основании заявления сотрудника. К нему прилагают копию повестки о призыве по мобилизации или уведомление о заключении контракта.

Пока работник отсутствует, на его место можно принять другого специалиста по срочному трудовому договору.

13.2. Не позже дня, в который приостановили трудовой договор, сотруднику нужно перечислить зарплату и причитающиеся выплаты за отработанный период.

Нельзя отменять гарантии, которые предоставлялись до приостановки трудового договора, например: ДМС или негосударственное пенсионное обеспечение.

13.3. Действие приостановленного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Об этом он должен предупредить не позже чем за 3 рабочих дня. Место работнику предоставляется в течение 3 месяцев после окончания службы или действия контракта.

13.4. Пока трудовой договор приостановлен, расторгать его по инициативе работодателя нельзя. Исключения — закончился срок, учреждение ликвидировали. Если после окончания службы, действия контракта работник в течение 3 месяцев не приступил к обязанностям, то его можно уволить по отдельному основанию.

Также запрещено расторгать трудовой договор по не зависящим от воли сторон обстоятельствам в случае призыва по мобилизации.

13.5. Работнику в течение 6 месяцев после того, как возобновили трудовой договор, нужно предоставить ежегодный отпуск в удобное для него время. При этом стаж работы не учитывают.

13.6. Работник с ребенком в возрасте до 18 лет имеет преимущественное право остаться на работе при сокращении, если второго родителя призвали на военную службу.

14. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

14.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

14.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

14.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на

уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и на участвовавших в коллективных переговорах.

14.6. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

15. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

15.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

15.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

15.3. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодатель грозит ликвидация (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

От Работодателя:

Начальник учебного центра _____ /С.А. Москаленко/
«25» октября 2024 года

От Работников:

Н.Н. Шевченко /Н.Н. Шевченко/
«23» октября 2024 года