

Коллективный договор

Государственное казенное учреждение Самарской области «Самарский региональный ресурсный центр»

на 2023 - 2026 г.г.

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области
Присвоен регистрационный номер <u>0387</u> <u>2023</u>
от « <u>20</u> » <u>11</u> 20 <u>23</u> г.
<u>Гл. инж. Мухомова Е. В.</u>
(должность, Ф.И.О.)

От работодателя:

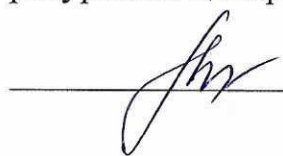
Директор государственного казенного
учреждения Самарской области
«Самарский региональный
ресурсный центр»




А.М.Храменков
15.11.2023г.

От работников:

Главный консультант отдела
проектного управления
государственного казенного
учреждения Самарской области
«Самарский региональный
ресурсный центр»


О.А.Алмаева
15.11.2023г.

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников государственного казенного учреждения Самарской области «Самарский региональный ресурсный центр» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения и направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, выполнение требований законодательства о труде, охраны труда и настоящего договора.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работодатель – государственного казенного учреждения Самарской области «Самарский региональный ресурсный центр» в лице директора Учреждения Храменкова Алексей Михайловича, именуемая далее «Работодатель», с одной стороны;

- работники Учреждения, осуществляющие обеспечение деятельности Учреждения, в лице представителя работников, избранного на общем собрании с другой стороны.

Полномочия представителя работников подтверждаются протоколом общего собрания трудового коллектива № 2 от «15» ноября 2023 года.

1.3. Коллективный договор (далее – КД) заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2. Предмет коллективного договора

2.1. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учетом финансово-экономических возможностей Учреждения, положения об

условиях труда и его оплате, охране труда и здоровья, социальных гарантиях и льготах работников Учреждения, предоставляемых Работодателем.

В КД с учетом финансового положения Учреждения устанавливаются дополнительные льготы и преимущества для работников, наиболее благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами. Перечень вопросов может быть расширен по взаимному согласию сторон.

2.2. Взаимные обязательства работников и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, в том числе обязательства:

Работодателя по выполнению действующего законодательства, обеспечению устойчивой и ритмичной работы, финансовой стабильности организации, созданию условий для творческого и высококвалифицированного труда, сохранности имущества организации, обеспечению безопасности труда, выплате, в полном размере причитающейся работникам заработной платы в сроки и других обязательств, установленных настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

Представителя работников по защите коллективных интересов работников в целях улучшения условий труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, условий коллективного договора и соглашений.

Работников по полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей согласно трудовому договору, должностных инструкций, способствующих повышению эффективности результатов работы учреждения, соблюдению требований по охране труда и обеспечению организации труда, повышению профессионального мастерства.

2.3. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые,

профессиональные и социально-экономические прав и интересы работников Учреждения.

2.4. Настоящий КД вступает в силу с «15» ноября 2023 года и действует по «14» ноября 2026 года.

2.5. Положения настоящего КД распространяются на всех работников Учреждения и в полном объеме обязательны для выполнения Работодателем и работниками.

2.6. Изменения и дополнения в настоящий КД в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению сторон, после их обсуждения и утверждения на общем собрании работников Учреждения.

2.7. Работодатель знакомит с КД всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

3. Сфера действий коллективного договора

3.1. Действие настоящего КД распространяется на всех работников Учреждения.

3.2. Настоящий КД сохраняет свое действие:

- в случае переименования Учреждения, расторжения контракта с директором Учреждения, подписавшим КД;
- при реорганизации (слиянии, присоединении и т.п.) Учреждения – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации Учреждения – в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

4. Основные принципы заключения коллективного договора

4.1. Настоящий КД разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за его

исполнением и ответственности за его нарушение. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего КД.

5. Общие обязательства Работодателя

5.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить сохранность имущества Учреждения;
- повышать уровень социальных гарантий работников;
- при приеме на работу знакомить работника под роспись с настоящим КД, правилами внутреннего трудового распорядка;
- оказывать содействие работникам, желающим повысить квалификацию;
- в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата предупреждать персонально, под расписку работников, подлежащих увольнению, не менее чем за 2 месяца (ст.180 ТК РФ);
- при реорганизации или ликвидации Учреждения гарантировать увольняющим работникам льготы, предусмотренные действующим законодательством.

5.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности и обязанности по настоящему коллективному договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности деятельности Учреждения;
- 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;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

6. Трудовые отношения

6.1. Трудовые отношения при поступлении работника на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет.

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.

Трудовой договор заполняется при поступлении на работу, носящую как постоянный характер, так и работу по совместительству. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

В трудовой договор вносятся обязательные условия в соответствии со ст.57 ТК РФ.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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 заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.

7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

7.1. Изменение определенных работником и Работодателем условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), допускается только с письменного согласия работника.

Не требует согласия работника перемещение его в Учреждении на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

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

По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в учреждении на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом

сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

7.2. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в учреждении для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на другую, не обусловленную трудовым договором, работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводах, осуществляемых в данных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.3. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда определенные сторонами условия трудового

договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим КД.

8. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора

8.1. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по

решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

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 (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (пункт 9 части первой статьи 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 (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

При сокращении численности или штата работников расторжение трудовых договоров производится в первую очередь с совместителями и работниками, принятыми по срочному трудовому договору.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери не допускается.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

9. Рабочее время и время отдыха

9.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения работников Учреждения.

9.2. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

9.3. Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – с понедельника по пятницу с 9:00, время окончания работы с понедельника по четверг – 18:00, пятницу – 17:00;

- перерыв для отдыха и питания - с 12:30 до 13:18. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

В исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, могут допускаться сверхурочные работы, привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (статья 99, статья 113 ТК РФ).

9.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

9.5. Перерывы для отдыха и питания работников предусматриваются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

10. Ежегодный оплачиваемый отпуск

10.1. Продолжительность ежегодного основного отпуска – 28 календарных дней.

10.2. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

10.3. По просьбе работника в письменной форме в связи с семейными и иными обстоятельствами, работодатель имеет право предоставить работнику ежегодный оплачиваемый отпуск в иное время, чем установлено графиком отпусков (ст.123 ТК РФ).

10.4 Работникам, поступающим на работу после утверждения графика отпусков на следующий год, отпуск предоставляется в соответствии с трудовым договором.

11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска

11.1. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной форме обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска на время:

- прохождения промежуточной аттестации (1 и 2 курсы – 40 календарных дней, оставшиеся курсы – до 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

12. Предоставление отпусков без сохранения заработной платы

12.1. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному

оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ);

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней (статья 128 ТК РФ);
- при праздновании свадьбы детей – до 3 календарных дней;
- серебряной свадьбы, юбилейных дат со дня рождения – до 2 календарных дней;
- для проводов детей-первоклассников в школу – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования – 15 календарных дней;
- работникам-слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ, СТИМУЛИРУЮЩИЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

13. Общие положения об оплате труда

13.1. Работодатель обязуется своевременно оплачивать труд работников в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также устанавливать компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) с соблюдением требований законодательства, настоящего КД и трудового договора.

13.2. Минимальный размер оплаты труда, размер месячного должностного оклада в Учреждении устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ и Самарской области.

13.3. Оплата труда работников проводится на основе должностных окладов.

13.4. Порядок и условия премирования стимулирующих выплат (доплат, премий) отражен в Положении об оплате труда работников Учреждения, утвержденном постановлением Правительства Самарской области от 13.09.2007 № 188 (далее – Положение об оплате труда работников Учреждения).

13.5. Изменение размеров должностных окладов и надбавок за продолжительность непрерывной работы в Учреждении производится в следующие сроки:

13.5.1. При изменении размера должностного оклада – согласно приказу по учреждению;

13.5.2. При изменении стажа непрерывной работы в Учреждении – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

13.6. Работникам Учреждения, выполняющим в одном и том же Учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

13.7. Порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанными со служебными командировками, определяется в соответствии с законодательством РФ (ст.168 ТК РФ)

13.8. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

14. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

14.1. Зарботная плата выплачивается в денежной форме (в рублях) два раза в месяц: за первую половину месяца производиться не позднее 18 числа текущего месяца, за вторую половину – не позднее 3 числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на банковские счета каждого работника.

14.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплаты заработной платы производятся накануне этого дня.

14.3. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате посредством выдачи расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

14.4. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

15. Исчисление средней заработной платы

15.1. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у Работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели.

15.2. 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.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

16. Гарантийные выплаты

16.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, путем награждения ценными подарками, почетной грамотой, объявлением благодарности, выплатой премии.

16.2. Работникам могут устанавливаться иные гарантийные выплаты, предусмотренные действующим законодательством РФ.

17. Порядок, условия и размер выплат стимулирующего характера работникам Учреждения

17.1. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда работникам Учреждения производятся выплаты стимулирующего характера.

17.2. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы. Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки за стаж работы установлены Положением об оплате труда работников Учреждения.

17.3. Работникам Учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за напряженность и специальный режим работы. Размер и условия выплаты ежемесячной надбавки за напряженность и специальный режим работы установлены Положением об оплате труда работников Учреждения.

17.4. Работникам Учреждения производятся выплаты премии по итогам работы за месяц.

17.5. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется в целях их поощрения за добросовестное исполнение обязанностей и усиления материальной заинтересованности в повышении

качества выполняемых задач, а также в целях повышения уровня ответственности за порученную работу.

17.6. Премирование работников Учреждения по итогам работы за месяц осуществляется ежемесячно при выполнении условий и достижении показателей премирования на основании оперативных производственно-хозяйственных данных.

17.7. Работники Учреждения премируются за выполнение следующих качественных и количественных показателей труда:

- реализация в Самарской области комплексных мероприятий по выполнению Государственного плана подготовки управленческих кадров для организации народного хозяйства Российской Федерации;
- выполнение заданий аппарата Правительства Самарской области;
- выполнение работы, не предусмотренной планом;
- эффективность принимаемых решений;
- проявление творческой инициативы при выполнении задач, поставленных Учреждением;
- эффективность использования технических средств.
- обеспечение требований безаварийной, безотказной и бесперебойной работы технических средств и оборудования, установленных правилами техники безопасности и противопожарной профилактики;
- использование передового опыта в формировании резерва управления кадров в Самарской области;
- сотрудничество с зарубежными партнерами;
- знание и применение в работе иностранных языков;
- качественное и добросовестное исполнение работником Учреждения своих должностных обязанностей;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Для установлении премии водителю автомобиля используются следующие показатели: высокая исполнительская дисциплина, точное выполнение заданий руководителя и должностных лиц Учреждения, содержание автомобиля в надлежащем состоянии, отсутствие дорожно-транспортных происшествий по вине водителя автомобиля.

17.8. Основанием для начисления премии по итогам работы за месяц работникам Учреждения является приказ директора Учреждения.

17.9. Премия по итогам работы за месяц начисляется на должностной оклад без учета доплат и надбавок и максимальным размером не ограничивается.

17.10. Размер премии по итогам работы за месяц может быть сокращен или премия по итогам работы за месяц может быть не начислена при невыполнении показателей премирования либо в случае применения к работникам Учреждения мер дисциплинарного взыскания, нарушения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения, нарушения правил техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда, неисполнения или ненадлежащего исполнения работником Учреждения своих обязанностей, невыполнения приказов, распоряжений уполномоченных должностных лиц Учреждения.

Полное не начисление премии по итогам работы за месяц производится на основании приказа директора Учреждения с обязательным указанием причин.

17.11. Работникам, отработавшим неполный месяц, премия по итогам работы за месяц начисляется пропорционально отработанному времени.

17.12. Работнику Учреждения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год производится единовременная выплата (далее – единовременная выплата) в размере двух должностных окладов.

Порядок и условия ее выплаты установлены Положением об оплате труда работников Учреждения.

18. Порядок, условия и размер выплат компенсационного характера

18.1. Работникам Учреждения в связи с исполнением должностных обязанностей в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся выплаты компенсационного характера.

18.2. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 20 процентов часовой ставки за каждый час работы.

18.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается и выплачивается в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (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.

18.4. Доплата за сверхурочную работу рассчитывается и выплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

18.5. Работникам Учреждения могут устанавливаться:

доплата за расширение зон обслуживания;

доплата за совмещение должностей;

доплата за увеличение объема работ при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50% от должностного оклада без учета других надбавок и доплат.

18.6. Размер часовой ставки при расчете доплат рассчитывается путем деления должностного оклада на среднемесячную норму рабочего времени. Среднемесячная норма рабочего времени определяется путем деления нормы рабочего времени по производственному календарю на 12 (количество месяцев).

19. Порядок, условия и размер выплаты материальной помощи

19.1. Работнику Учреждения может быть выплачена материальная помощь за счет и в пределах средств фонда оплаты труда в следующих случаях:

длительное заболевание работника Учреждения, необходимость дорогостоящего лечения;

произошедший несчастный случай;

тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями стихийных бедствий;

юбилейные даты (50, 55, 60 со дня рождения);

увольнение по собственному желанию, уход на пенсию;

смерть близких родственников (родителей, супруга, детей);

рождение ребенка, вступление в брак;
другие уважительные причины, подтвержденные соответствующими документами.

19.2. Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику Учреждения материальной помощи является его заявление с приложением соответствующих документов.

19.3. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором Учреждения.

V. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

20. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

20.1. Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность на принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

Работодатель:

- осуществляет работу по прогнозированию вакансий, потребности и переподготовки кадров и планированию замещения вакантных должностей;
- обеспечивает выполнение законодательства по занятости и гарантиям реализации права граждан на труд;
- обеспечивает участие и учитывает представителя работников при рассмотрении вопросов, связанных с изменением численности штата и увольнением работников по инициативе Работодателя;
- организует переподготовку (переквалификацию) и повышение квалификации работников;
- осуществляет иные полномочия по обеспечению занятости и сохранению рабочих мест согласно действующему законодательству.

20.2. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

21. Условия и охрана труда

21.1. В соответствии со ст. 212 ТК РФ работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охраны здоровья работников является его обязанностью.

21.2. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет средств учреждения обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований);

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

21.3. Работник обязан:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств администрации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- 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;

21.4. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

21.5. В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

21.6. Несчастные случаи, происшедшие с работниками в течение рабочего времени расследуются вновь создаваемой комиссией для расследования больничных листов и несчастных случаев на производстве, созданной в Учреждении в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ.

21.7. Работодатель несет моральную и материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иными повреждениями здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

22. Социальные гарантии и льготы

22.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять мероприятия по созданию оптимальных условий труда;

- все случаи задержки заработной платы подвергать тщательному расследованию с участием Представителя работников и принимать меры по недопущению подобных случаев впредь;

- своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, на социальное страхование, пенсионное обеспечение и обязательное медицинское страхование.

VIII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

23. Разрешение трудовых споров

23.1. Работодатель и Представитель работников берут на себя обязательство – в течение всего периода действия настоящего КД принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных) в соответствии с действующим законодательством.

23.2. Порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров устанавливается в соответствии с ТК РФ, настоящим КД.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

24. Срок действия коллективного договора

24.1. Настоящий КД вступает в силу «15» ноября 2023 года и действует по «14» ноября 2026 года.

24.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего КД на срок не более трех лет.

25. Изменение и дополнение коллективного договора

25.1. При изменении структуры Учреждения и необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с изменениями условий труда

работников, в настоящий коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

25.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством.

26. Порядок доведения текста коллективного договора до работников

26.1. Работодатель после подписания доводит текст настоящего КД до сведения работников.

26.2. Полный текст КД в обязательном порядке находится у директора Учреждения.

26.3 При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с коллективным договором (статья 68 ТК РФ).

27. Контроль за выполнением коллективного договора

27.1. Контроль за выполнением КД осуществляется сторонами, подписавшими его.

27.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие данный коллективный договор.

28. Ответственность за невыполнение принятых обязательств

28.1. Работодатель и уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.