

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения
дополнительного профессионального образования
«Самара – аграрная региональная информационная система»

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области
Присвоен регистрационный номер 05022019
от «29» 08 2019 г.
И.С.Самарин Искраева Т.В.
(должность, Ф.И.О.)

г. Самара 2019

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор основывается на трудовом законодательстве Российской Федерации.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, устанавливающим социально-трудовые отношения, оплату и условия труда, социальные гарантии работникам организации, направленные на создание условий партнерства в достижении общей цели организации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель в лице директора Обухова Романа Васильевича и Работники, интересы которых представляет единственная первичная профсоюзная организация работников в лице председателя Боряковой Елены Анатольевны.

1.4. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем.

1.5. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, основных принципов социального партнерства, полномочности представителей сторон, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.6. Стороны обязуются информировать друг друга о своих намерениях и будущих действиях в той мере, как они могут повлиять на интересы другой стороны.

II. Трудовой договор

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора:

- На неопределенный срок
- На срок не более 5 лет (срочный трудовой договор)

2.2. Условия трудового договора не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2.3. Процедура заключения трудового договора определяется ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДПО «Самара - АРИС»

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторон условий трудового договора только в связи с изменением организационных и технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовых функций.

2.6. Работодатель в максимально возможной степени информирует первичную профсоюзную организацию о предполагаемых структурных изменениях.

2.7. В случае возникновения индивидуальных трудовых споров между Работником и Работодателем по вопросам трудового договора, стороны согласны на следующую последовательность действий, ведущих к разрешению споров:

- Урегулировать их самостоятельно или с участием своего представителя при непосредственных переговорах с Работодателем;
- Обратиться в первичную профсоюзную организацию (комиссию по трудовым спорам);
- Обратиться в Государственную инспекцию по труду;
- Обратиться в суд.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового

договора должен выполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые относятся к рабочему времени.

3.2. При регулировании рабочего времени, стороны исходят из того, что продолжительность работы при пятидневной (шестидневной) рабочей неделе и работе по сменному графику не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для отдельных категорий работников: педагогическим работникам – не более 36 часов в неделю; женщинам, проживающим и работающим в сельской местности - 36 часов в неделю; инвалидам I или II группы – не более 35 часов в неделю с охранением полной оплаты труда.

3.3. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета организации (ст.153 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни компенсируется в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

3.4. Между Работником и Работодателем может быть заключено письменное соглашение о дистанционной работе.

Работник обязан заранее в письменном виде согласовать дни, когда он будет работать дистанционно.

3.5. Продолжительность рабочего времени, процедура учета рабочего времени, режим работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, утвержденными Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

3.6. Время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, является временем отдыха.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- ежедневный (междусменный отдых);

- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.7. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Для Работников, осуществляющих педагогическую деятельность ежегодные оплачиваемые отпуска - 56 календарных дней.

Инвалидам любой группы предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 23 Закона №181-ФЗ).

3.8. Ежегодно оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом одна часть отпуска не может быть меньше 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.9. Очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за 2 недели до начала календарного года и доводится до сведения сотрудников (ст.123 ТК РФ).

3.10. Графики предоставления отпусков составляются с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам организации.

3.11. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

3.12. Работникам по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем и в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных

органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.13. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется право на дополнительный отпуск по уходу за детьми без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или частично). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

3.14. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе Работников следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому

родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

IV. Оплата труда, социальные гарантии, льготы и компенсации

4.1. В организации установлена система оплаты труда, разработанная на основе «Положения об оплате труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) «Самара - аграрная региональная информационная система», утвержденного постановлением Правительства Самарской области № 222 от 29.04.2015 г. и п. 5 постановления Правительства Самарской области «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных учреждений, подведомственных министерству сельского хозяйства и продовольствия Самарской области, и о внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области» от 27.03.2017 № 186, постановления Правительства Самарской области «О внесении изменений в постановление Правительства Самарской области № 222 от 29.04.2015 «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Самара - аграрная региональная информационная система» от 10.06.2019 № 389.

Труд Работников оплачивается на основании должностных окладов в соответствии со штатным расписанием, предусмотренных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата Работнику не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом и постановлением Правительства Самарской области.

За работу в условиях, которые отклоняются от нормальных (работа в ночное время, в выходные и праздничные дни) оплата труда производится сверх федерального МРОТ или регионального либо отраслевого минимума.

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

4.2. Для усиления материальной заинтересованности, Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

Премирование работников учреждения по результатам работы за (месяц) год зависит от выполнения следующих критериев:

- выполнение государственного задания;
- отсутствие жалоб на качество оказываемых услуг.

В целях сокращения текучести кадров, привлечения высококвалифицированных специалистов и повышения эффективности оказываемых услуг, Работникам устанавливаются компенсационные выплаты.

Выплаты компенсационные и стимулирующие производятся из средств областного бюджета и иной приносящей доход деятельности.

4.3. Заработная плата перечисляется на открываемый Работником в банке счет. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (20 числа текущего месяца - за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц). При этом каждому Работнику выдается расчетный листок с указанием всех выплат и удержаний. Срок выдачи расчетного листка - не позднее дня выдачи зарплаты.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4. Оплата труда за неполное рабочее время производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

4.5. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.6. При временной нетрудоспособности выплачивается пособие по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) застрахованному Работнику за первые три дня временной нетрудоспособности выплачивается за счет средств организации.

4.7. Работники при прохождении диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ) освобождаются от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет и старше, проходят диспансеризацию ежегодно.

Работники, достигшие предпенсионного возраста, и Работники - получающие пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождаются от работы на два рабочих дня раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его

обязанности. Согласованное заявление подают в отдел административной деятельности.

В случае несогласия руководителя работника или директора учреждения с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагается выбрать другую дату.

Результаты рассмотрения заявления директора, его заместителя и руководителя подразделения оформляют в виде резолюции на заявлении.

4.8. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляются работодателем в соответствии со ст. 173, 174, 175, 176 ТК РФ.

4.9. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата Работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы в связи с непрохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда или медицинского осмотра не по вине Работника весь период отстранения оплачивается ему как простой.

V. Охрана труда и здоровья

5.1. Работодатель обязан 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;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смыывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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 безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, 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 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, организовывать проведение 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, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, 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 порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- 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 должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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 социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения

проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.2. В случае болезни, Работник имеет право на 3 дня неоплачиваемого отпуска в течение года, который предоставляется по личному заявлению без предоставления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания.

5.3. Право и гарантия Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Каждый Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от Работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты Работников в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств Работодателя;
- профессиональную подготовку за счёт средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий охраны труда на его рабочем месте;
- обязательные предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры за счет средств учреждения;
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра;
- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с опасными условиями труда.

VI. Занятость Работников

6.1. Работодатель обязуется обеспечить стабильную занятость и использование работников в соответствии с их специальностью, квалификацией, занимаемой должностью.

6.2. Сокращение рабочих мест по инициативе Работодателя, ликвидация организации, полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой сокращение численности или штата Работников, рабочих мест или изменение существующих условий труда, может осуществляться только после предварительного – не менее чем за 3 месяца, уведомления первичной

профсоюзной организации или проведение с ним переговоров о соблюдении прав и интересов членов трудового коллектива.

6.3. Лицам, получившим уведомление о сокращении, предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

6.4. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом.

6.5. Работодатель создает условия для профессионального роста Работников, направляет Работников на повышение квалификации, обучающие курсы, семинары, способствует освоению выбранной профессии, совершенствованию профессионального мастерства (в соответствии со сметой).

6.6. При сокращении численности или штата Работников организации преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой квалификацией, а также лицам предпенсионного возраста, женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также иным лицам, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет без матери одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста, отцам, воспитывающим детей до 16-летнего возраста без матери; 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.

6.7. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации предприятия, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством.

6.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации Работника.

6.9. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата 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.

VII. Права и обязанности Работодателя

7.1. Работодатель, в соответствии с действующим законодательством, имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к

имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда работников, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного 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, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, федеральными законами;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

VIII Права и обязанности Работника

Работник, в соответствии с действующим законодательством, имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных

выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

IX. Контроль и ответственность

за выполнение коллективного договора

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

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны согласны, что представителем Работников в социальном партнерстве является первичная профсоюзная организация, как объединяющая более половины работников Учреждения.

9.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитываются на общем собрании трудового коллектива.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия проводится только по взаимному согласию Работодателя и профсоюзной организации и в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

9.5. Каждая из сторон, подписавших настоящий договор, признает свою ответственность за его реализацию и обязуется сотрудничать при выполнении взятых на себя обязательств, разрешения конфликтов и противоречий, возникающих в сфере трудовых отношений.

9.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора является:

По поручению собрания трудового коллектива коллективный договор подписали:

Работодатель:

Директор государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Самара - аграрная региональная информационная система»


Р.В. Обухов

«26» июня 2019 г.

Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной организации


Е.А. Борякова

«26» июня 2019 г.



МП