

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» на 2022 - 2024 годы

Представитель работодателя - руководитель
организации

Д.С. Логутеев
(инициалы, фамилия)

Директор
(наименование должности)

Челюбин 2022 г.

Представитель работников - председатель
первичной профсоюзной организации

С. А. Сологуб
(инициалы, фамилия)

Председатель
(наименование должности)

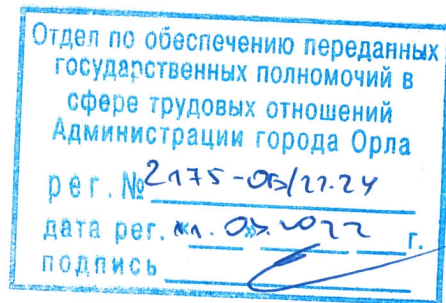
Челюбин 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «___» _____ 2022 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Орловской области «Региональный центр оценки качества образования».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Орловской области от 6 сентября 2013 года № 1525-ОЗ «Об образовании в Орловской области»;

Региональное соглашение между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области на 2022 - 2024 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» (далее - Центр) Логутеева Дмитрия Сергеевича (далее – работодатель);

работники Центра в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Сологуб Светланы Александровны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников Центра, состоящих первичной профсоюзной организации Центра.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра в течение 2 - х дней после его подписания.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Центре, и не позднее чем в 7 дневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в Центре, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении

и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Центра, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Центра.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2024 года включительно.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Трудовой договор заключать 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 подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, который хранится у работодателя».

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации Центра в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников Центра в течение 90 календарных дней.

2.2.8. При расторжении трудового договора в соответствии с п. 1 ст. 81 ТК РФ выплата среднемесячной заработной платы производится в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

2.2.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации, преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

имеющие почётные звания, награждённые ведомственными знаками отличия и почётными грамотами за время работы в Центре;

которым до наступления права на получение пенсии по любым основаниям осталось менее 5-х лет;

не освобождённым от основной работы председателям и заместителям председателей первичных профсоюзных организаций в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет согласно статьям 374, 376 Трудового кодекса.

2.2.10. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников Центра, право на время для поиска работы сохранение среднего заработка в соответствии со статьей 178 ТК РФ.

2.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.12. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в размере 100 рублей.

2.2.13. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизации с участием выборного органа первичной профсоюзной организации Центра.

2.2.14. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями ТК РФ и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников Центра определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом профсоюзной организации.

3.2. В организации устанавливается пятидневная 40 – часовая рабочая неделя с двумя выходными, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для работников структурного подразделения (отдела дополнительного профессионального образования), осуществляющего образовательную деятельность, относящихся к педагогическим работникам (должности: методист, старший методист), устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

3.3. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника Центра, осуществляться только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.4. Продолжительность рабочей недели (пятидневная) с 2 выходными днями в неделю устанавливается для работников в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

3.5. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с ТК РФ.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.8. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.9. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Центра.

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем осуществляется с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации Центра.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

Работникам, уволенным в течение года по статье 77 Трудового кодекса Российской Федерации, материальная помощь к неиспользованному отпуску выплачивается пропорционально отпускному периоду.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный ежегодный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.12. Стороны договорились о предоставлении работникам Центра дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей работника – 2 рабочих дня;
- рождение ребенка (предоставляется супругу) – 3 рабочих дня;
- смерть близких родственников – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы сына в армию – 2 рабочих дня;

сопровождение детей младшего возраста в школу 1 сентября – 1 рабочий день;

последний звонок ребенка сотрудника в школе – 1 рабочий день;

выпускной бал ребенка сотрудника – 1 рабочий день;

отсутствие в течение предыдущего календарного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня.

Предоставление дополнительных дней отпуска, перечисленных в настоящем пункте, осуществляется непосредственно в дни наступления события; денежная компенсация на данные дополнительные дни отпуска работникам Центра не выплачивается.

3.14. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.15. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается в соответствии с ТК РФ, и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, постановлением Правительства Орловской области от 13 января 2016 года «Об утверждении Порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в государственных учреждениях Орловской области».

Установить ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работников, замещающих должности педагогических работников (методист, старший методист), а также руководителя структурного подразделения, осуществляющего образовательную деятельность (отдел дополнительного профессионального образования) продолжительностью 42 календарных дня.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Центре, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

При предоставлении ежегодного отпуска работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, – 14 календарных дней;

тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году и др.

3.18. Работодатель обязуется предоставлять ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск: председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня; уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

3.19. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.19.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.19.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.19.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации и Орловской области, содержащими нормы трудового права, Постановлением Правительства Орловской области от 3 июня 2016 года № 213 «Об оплате труда работников бюджетных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования и привлекаемых работников для организации и проведения независимой оценки качества образования в Орловской области, приказами бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» от 14 июня 2016 года № 87 «Об утверждении Положения об оплате труда работников бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» и привлекаемых работников для организации и проведения независимой оценки качества

в Орловской области», от 14 июня 2016 года № 88 «Об утверждении Положения о доплатах, надбавках и материальном стимулировании работников бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» с учетом мнения выборного профсоюзного органа работников Центра.

Система оплаты труда работников Центра основывается на следующих принципах:

а) соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством;

б) дифференциация заработной платы исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования, квалификации работника, условий труда;

в) применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера;

г) учет мнения Федерации профсоюзов Орловской области по условиям оплаты работников.

Система оплаты труда работников учреждения включает в себя должностные оклады, коэффициенты кратности надбавок (далее – ККН), ежемесячное премирование, иные выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Размер месячного денежного содержания работника учреждения состоит из должностного оклада с учетом ККН, премии из расчета 100 % должностного оклада с учетом ККН надбавок, а также иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Выплаты компенсационного характера работников учреждения исчисляются из должностного оклада с учетом ККН по основной должности.

Выплаты стимулирующего характера работников Центра, исходя из должностного оклада.

За совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу, не входящую в круг должностных обязанностей без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производятся доплаты работникам учреждения. Размер доплаты и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время производятся в соответствии со статьями 152 - 154 ТК РФ.

Стимулирующие надбавки устанавливаются к должностным окладам в процентах или абсолютных размерах. Максимальный размер персональной надбавки стимулирующего характера – два должностных оклада.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников Центра предусматривает ежемесячное премирование работников, из расчета 100 % должностного оклада с учетом ККН.

Работникам учреждения также, при наличии экономии фонда оплаты труда, могут быть выплачены:

а) единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ;

б) премии по итогам работы за квартал (год).

4.2. Размер выплат компенсационного и стимулирующего характера рассматривается Советом Центра на основании Положения о доплатах, надбавках и иных видов материального стимулирования работников Центра, утвержденного приказом работодателя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии в обязательном порядке входит представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

Установление ККН конкретному работнику Центра устанавливается на основании приказа руководителя учреждения. Установление ККН осуществляется с учетом опыта и стажа работы, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, результативности качества работы и других факторов.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца – 19 – е число текущего месяца, за вторую половину месяца – 4 - е число следующего месяца. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца, считается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненная им работу).

При совпадении дней выплаты заработной платы с выходным или другими нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

размеров и оснований произведенных удержаний;

общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере в соответствии с ТК РФ.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.6. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при аттестации – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
при переводе на другую должность.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам Центра производятся при наличии экономии фонда оплаты труда.

4.8. В целях материальной поддержки работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия аттестации, оплата труда производится с учетом имеющегося решения аттестационной комиссии на период подготовки и прохождения аттестации, на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.9. В случае истечения у работника срока действия аттестации за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии на этот период сохраняется оплата труда с учетом имевшейся аттестации.

4.10. В случае истечения действия аттестации после подачи заявления в аттестационную комиссию оплата труда сохраняется с учетом имевшейся аттестации до принятия аттестационной комиссией решения.

4.11. Работникам, награжденным ведомственными наградами, отраслевыми знаками, почетными званиями и другими наградами, выплачивается ежемесячная надбавка в размере 10 % от должностного оклада.

4.12. Стороны принимают необходимые меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, перечислению членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путём в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

V. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

5.1. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых работников (далее в разделе – молодых специалистов) и их закреплению в Центре:

содействие адаптации и профессиональному становлению молодых специалистов, формированию компетенций;

создание необходимых условий труда молодым специалистам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

организация методического сопровождения деятельности молодых специалистов в первый год их работы в Центре;

обеспечение защиты социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи;

проведение работы с молодыми специалистами в целях их закрепления в Центре;

активизация здорового образа жизни, организации досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодых специалистов.

5.2. В целях социально - экономической поддержки молодых специалистов работодатель обязуется:

осуществлять дополнительные меры социальной поддержки работников из числа молодых специалистов на условиях настоящего коллективного договора;

предоставлять один день дополнительного оплачиваемого отпуска в течение первых лет работы молодым специалистам до 35 лет включительно, поступившим на работу в течение первого года с момента получения профессионального или высшего образования;

обеспечивать работу по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности.

5.3. Первичная профсоюзная организация:

проводит работу по привлечению молодых специалистов в члены Общероссийского Профсоюза образования, приобщает их к активной деятельности первичной профсоюзной организации;

вовлекает молодых специалистов в различные направления деятельности Центра;

делегирует молодых специалистов в состав Молодежного Совета с целью их профессиональной адаптации и обучения вопросам трудовых отношений, правового регулирования в сфере образования;

способствует участию молодых специалистов в профессиональных конкурсах, культурно-массовых, спортивных мероприятиях.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию за счет средств работодателя, с учетом стажа работы в Центре (максимальная сумма пособия 10 000 рублей).

6.2.4. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, устанавливает работникам следующие дополнительные гарантии:

- а) надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- б) надбавка за качество выполняемых работ;
- в) надбавка за высокое профессиональное мастерство;
- г) надбавка за высокие профессиональные заслуги, отмеченные правительственными наградами Российской Федерации;
- д) единовременная премия за выполнение особо важных и (или) срочных работ;
- е) премия по итогам работы за квартал (год);
- ё) оказание материальной помощи;
- ж) сохранение должностного оклада, присвоенного по ранее имеющейся аттестации работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком по достижении им возраста трех лет, предусматривается на период до одного года с момента выхода из соответствующих отпусков;

з) сохранение на период до одного года должностного оклада по ранее имеющейся аттестации работникам после длительного лечения (более 6 месяцев).

и) оплата по основному месту работы командировочных расходов при сохранении среднего заработка работникам в период повышения квалификации, переподготовки и других командировок по распоряжению руководителя;

к) выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности Центра, на установление надбавок стимулирующего характера работникам Центра, привлекаемым к организации платных услуг.

6.2.5. При наличии санаторно-курортной путевки отпуск на лечение работникам предоставляется в любое время года.

6.2.6. Работодатель:

обеспечивает направление работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством при наличии финансовых средств на соответствующей статье расходов;

освобождает работников от работы для прохождения диспансеризации на два рабочих дня один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны заключают соглашение по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в соответствии со статьей 212 ТК РФ создание и функционирование системы управления охраной труда.

7.2.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки

условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на услуги (статья 226 ТК РФ).

7.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с Федеральным законом от 8 декабря 2020 года № 390-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2021 год и на плановый период 2022 и 2023 годов».

7.2.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года.

7.2.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.2.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.2.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.2.9. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.2.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.2.11. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

7.2.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.2.13. Обеспечивать на паритетной основе выборы представителей комиссии по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.2.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.15. Предоставлять оплачиваемое рабочее время (в рамках основного рабочего времени) уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него

обязанностей не менее 8 часов в месяц в соответствии с коллективным договором.

7.3.1. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Центра.

7.4.1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.5. Работники обязуются:

7.5.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.5.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.5.4. Извещать немедленно работодателя в лице директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения Центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется предоставлять работникам Центра два выходных оплачиваемых дня для прохождения обязательной вакцинации.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития Центра определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.4. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.5. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд Центра.

8.1.6. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд Центра.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств Центра.

8.1.7. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности Центра, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск

для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определенных в трудовом договоре.

8.1.8. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года при наличии финансовых средств на соответствующих статьях расходов.

8.1.9. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10 – 43 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Центра, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ,

статья 11 Федерального закона от 12.01.1996 года № 10 – 43 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.3.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

9.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Центре (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

формирование аттестационной комиссии в Центре (статья 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию трудовых споров между работниками;

принятие локальных нормативных актов Центра, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

сокращение численности или штата работников Центра (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Центра (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении № 1,2,3,4 к настоящему коллективному договору.

9.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

сокращение численности или штата работников Центра (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.11. На время осуществления полномочий работником Центра, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора, за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Центра по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.14. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации, членов ее выборного органа признаётся значимой для деятельности Центра и принимается во внимание при поощрении работников.

Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за счет средств Центра устанавливаются выплаты в размере от 30 % до 50 % с учетом результативности его работы по:

развитию системы самоуправления Центра (внесение инициативных предложений по повышению эффективности работы Центра, отсутствие жалоб со стороны работников, конструктивное разрешение проблем с коллегами и др.);

мотивации членства и росту численности первичной профсоюзной организации Центра;

эффективному разрешению конфликтов в целях сохранения и развития кадрового обеспечения Центра;

созданию и поддержке социально-привлекательного имиджа Центра (участие в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе, отсутствие нарушений трудового законодательства работниками и др.).

Бухгалтеру первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, за счет средств Центра устанавливаются доплаты в размере 20 % от должностного оклада (работа, не входящая в должностные обязанности):

обеспечение действующего размера отчислений членских профессиональных взносов в областной Комитет Профсоюза.

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

10.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

10.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности. Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления работника при приеме на работу в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о её деятельности.

10.1.2. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Центре.

10.1.3. Проводить систематические взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Центра.

10.1.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях.

10.1.5. Совместно рассматривать информацию о выполнении показателей эффективности деятельности Центра по управлению финансовыми ресурсами,

связанными, прежде всего с оплатой труда работников, информацию об остатках финансовых средств на расчетном счете Центра и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

10.1.6. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми и иными наградами, с использованием общественно-коллективных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной организации:

- выдвигать кандидатуры для награждения работников Центра ведомственными и иными наградами (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

- ходатайствовать о награждении ведомственными и иными наградами председателя, членов профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Центра.

10.1.7. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте Центра локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Центре.

10.1.8. Обеспечивать по предложению первичной профсоюзной организации оперативное размещение информации на профсоюзной страничке сайта Центра.

10.1.9. Совместно рассматривать поступившие в Центр и первичную профсоюзную организацию обращения работников по социально-трудовым вопросам.

10.1.10. Совместно рассматривать вопросы:

- определения (изменения) организационно-штатной структуры Центра, выполнения показателей эффективности деятельности по управлению финансовыми ресурсами, связанными с оплатой труда работников;

- реорганизации и (или) ликвидации Центра, проблемы занятости высвобождаемых работников и возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Центре и источников финансирования.

10.1.11. Обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

10.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.2.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

10.2.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

10.2.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации;

охраной труда в Центре;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников.

10.2.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

10.2.7. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем по трудовым спорам, в суде.

10.2.8. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2.9. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.2.10. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11. Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам Центра.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.5. Каждая из сторон несёт в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с настоящим коллективным договором.

11.6. В период действия настоящего коллективного договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива 17 февраля 2022 года, протокол № 8.

(дата, № протокола собрания)

Примерный перечень приложений к коллективному договору.

(при ссылке на номера приложений в тексте коллективного договора необходимо правильно указывать их номера)

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение о доплатах, надбавках и материальном стимулировании работников бюджетного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования».
3. Положение об обеспечении безопасности персональных данных работников при их обработке в информационных системах областного государственного учреждения «Региональный центр оценки качества образования» и гарантии их защиты.
4. Положение о стимулирующих выплатах.
5. Положение о порядке и условиях установления компенсационных выплат.
6. Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеры.
7. Форма расчётного листка.
8. График сменности.
9. План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.
10. Соглашение по охране труда.
11. План оздоровительно-профилактических мероприятий.
12. Другие локальные нормативные акты.