

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Казенного учреждения Орловской области
«Региональный центр оценки качества образования»
на 2025 - 2027 годы

Представитель работодателя - руководитель
организации

Д.С. Логутеев

(инициалы, фамилия)

(подпись)
Протокол РНКО
(наименование должности)

2025 г.



Представитель работников - председатель
первичной профсоюзной организации

С. А. Сологуб

(подпись)

С. А. Сологуб

(инициалы, фамилия)

«15» мая 2025 г.

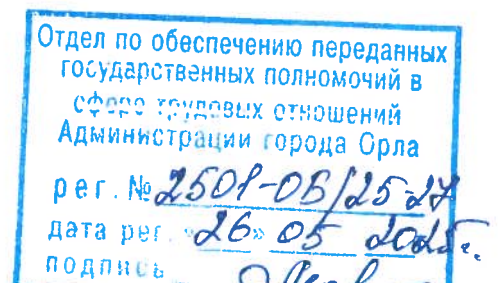
(печать)

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

Регистрационный № _____ от «___» _____ 2025 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 казенном 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 отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Департамента образования Орловской области, на 2025 – 2027 годы, подписанное между Орловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников казенного 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 казенного 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 в первичной профсоюзной организации Центра.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись 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.

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнерства осуществляемого в формах, предусмотренных статьей 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.10. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства¹.

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

1.12. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками через выборный орган первичной профсоюзной организации:

- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

¹ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ.

- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также вопросам, предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов о планах социально-экономического развития Центра;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях с целью защиты трудовых прав работников.

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

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

1.14. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 31 декабря 2027 года включительно.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом Центра, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Нормы профессиональной этики работников Центра закрепляются в локальных нормативных актах, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом Центра, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. 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.

2.2.2. Трудовой договор заключать в письменной форме, составлять 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».

2.2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под подпись 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 подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.4. 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.

2.2.5. 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.

2.2.6. 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.

2.2.7. 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.

2.3. Стороны исходят из того, что с работниками Центра, применяющими электронное обучение и дистанционные образовательные

технологии, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

2.3.1. На дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работы (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 ТК РФ.

2.3.2. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

2.4. Работодатель обязуется:

2.4.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и один из них передавать работнику в день заключения под подпись.

2.4.2. При приеме на работу знакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором².

2.4.3. 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 с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

2.4.4. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих³.

2.4.5. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Социальный фонд России на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;

² Часть третья статьи 68 ТК РФ.

³ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

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

2.4.8. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.4.9. Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Центре и источников финансирования.

2.4.10. Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации Центра в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания Центра.

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

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

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

2.4.12. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата при равной квалификации и производительности труда:

а) работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе;

б) лицам, получившим среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

в) работникам, имеющим почетные звания, награжденным ведомственными знаками отличия и почетными грамотами;

г) работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

д) работникам, проходившим военную службу по мобилизации или по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

2.4.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации Центра) время для поиска работы с сохранением среднего заработка.

2.4.14. 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.

2.4.15. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке по Орловской области в размере 100 рублей, за пределами Орловской области по Российской Федерации в размере 300,0 рублей.

2.4.16. 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, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя.

2.4.17. Не допускать увольнения работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвертой статьи 261 ТК РФ.

2.4.18. В случае прекращения трудового договора на основании п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением

определенных сторонами условий трудового договора) выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

2.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.5.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.5.2. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью⁴.

2.5.3. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.5.4. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьей 398 ТК РФ.

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 Центре 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.

⁴ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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, осуществлять 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 Центра перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Центра.

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

3.9. 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 непредставление 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.

3.10. 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.

При увольнении работнику Центра 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);

3.11. При наличии производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй статьи 116 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 6.10 Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Департамента образования Орловской области, на 2025 – 2027 годы, подписанного 27 ноября 2024 года между Орловской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и Департаментом образования Орловской области могут предоставляться работникам Центра дополнительные оплачиваемые 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;

3.12. 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.

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

3.14. 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.

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

3.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы⁵:

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

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

⁵ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

3.2.1. 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;

3.2.2. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора;

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

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников Центра устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами Центра в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и нормативными правовыми актами Орловской области, содержащими нормы трудового права, постановлением Правительства Орловской области от 15 апреля 2025 года № 266 «Об оплате труда работников казенных учреждений Орловской области в сфере оценки качества образования и привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области», приказом казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» от 28 апреля 2025 года № 63 «Об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» и привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области» (далее – Положение), а также с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников Центра.

4.2. Положение включает в себя:

1) Порядок оплаты труда работников казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования»;

2) Порядок оплаты труда педагогических работников дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и профессиональной переподготовки) казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования»;

3) Порядок и условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования»;

4) Положение об оплате труда привлекаемых работников

для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области.

4.3. Фонд оплаты труда работников Центра утверждается на календарный год исходя из утвержденных бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств на соответствующий финансовый год.

4.4. Оплата труда работников Центра включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад работника Центра формируется путем умножения базового оклада, равного 8200,00 рублей, на повышающий коэффициент.

4.5. Размер месячного денежного содержания работника Центра состоит из должностного оклада, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» работникам Центра устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплата работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Центра без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, работу в ночное время, при выполнении работ различной квалификации).

4.7. Выплата работникам Центра, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в размере 20 % от должностного оклада.

4.8. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника Центра без освобождения от работы, определенной трудовым договором (далее - доплаты), устанавливается в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Максимальный размер конкретной доплаты работнику Центра устанавливается – не более 200 % должностного оклада работника Центра по основной должности.

4.9. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Центра в размере двойной дневной или часовой части месячного денежного содержания работника Центра. Расчет стоимости работы за один час определяется путем деления суммы месячного денежного содержания работника Центра на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

По желанию работника Центра, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере (по сравнению с работой в нормальных условиях) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы после окончания рабочего дня в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Расчет стоимости работы за один час определяется путем деления суммы месячного денежного содержания работника Центра на количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

4.12. Оплата труда при выполнении работ различной квалификации осуществляется в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.13. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказа директора Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

4.14. Работникам Центра устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих);
- 2) персональная надбавка за профессиональное мастерство (для рабочих);
- 3) ежемесячное денежное поощрение;
- 4) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- 5) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год).

4.15. Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы начисляется на должностной оклад на основании приказа директора Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок, определенный приказом директора Центра, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) профессионализм и оперативность при выполнении трудовых функций;
- 3) применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 4) оказание консультационной, методической и практической помощи работникам Центра.

4.16. Персональная надбавка за профессиональное мастерство начисляется на должностной оклад на основании приказа директора Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство устанавливается на срок, определенный приказом директора Центра, но не более одного календарного года.

Персональная надбавка за профессиональное мастерство выплачивается в размере до 100 % к должностному окладу с учетом следующих критериев:

- 1) наличие опыта, специальных знаний, умений и навыков рабочего;
- 2) наличие стажа практической работы по соответствующей специальности;
- 3) выполнение в срок поручений директора Центра.

4.17. За успешное, качественное и добросовестное исполнение должностных обязанностей выплачивается ежемесячное денежное поощрение.

Ежемесячное денежное поощрение выплачивается в размере 100 % от должностного оклада на основании приказа директора Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

4.18. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются на основании приказа директора Центра персонально в отношении конкретных работников Центра в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

Премии за выполнение особо важных и сложных заданий выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Центра в год.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий производится единовременно.

При определении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий конкретному работнику Центра учитываются:

- 1) личный вклад в общие результаты работы по реализации функций Центра;
- 2) соблюдение установленных сроков выполнения заданий;
- 3) важность и сложность выполненных заданий, эффективность

и результативность их выполнения;

4) степень самостоятельности и ответственности при выполнении заданий.

4.19. Премии по результатам работы выплачиваются в размере не более месячного денежного содержания работника Центра за период, определенный приказом директора Центра (за квартал, полугодие, год), в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра с учетом следующих показателей:

1) оперативность, инициативность и профессионализм при решении вопросов, входящих в обязанности работника Центра в соответствии с должностной инструкцией работника Центра;

2) соблюдение установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

3) своевременность и полнота подготовки отчетности.

4.20. Выплаты стимулирующего характера, указанные в абзацах 1-3 подпункта 4.14 настоящего Коллективного договора, выплачиваются работникам Центра пропорционально фактически отработанному времени.

4.21. Работникам Центра при наличии дисциплинарных взысканий персональные надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за профессиональное мастерство (далее совместно – персональные надбавки стимулирующего характера) не выплачиваются до дня снятия дисциплинарных взысканий.

4.22. Снижение размера персональных надбавок стимулирующего характера работнику Центра производится на основании приказа директора Центра в размере до 90% от установленной суммы вознаграждения:

1) за нарушение должностных инструкций, упущения в работе;

2) за несоблюдение установленных сроков для выполнения поручений директора Центра;

3) при привлечении к административной ответственности.

Полное лишение персональных надбавок стимулирующего характера работника Центра производится на основании приказа директора Центра:

1) уволенным с работы по основаниям, предусмотренным пунктами 3, 5–7 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) за систематическое несоблюдение правил внутреннего трудового распорядка Центра;

3) при привлечении к уголовной ответственности.

4.23. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера не могут быть ниже размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

4.24. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера: персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы (для служащих), персональная надбавка за профессиональное мастерство (для рабочих), премии за выполнение особо важных и сложных заданий, премии

по результатам работы (за квартал, полугодие, год), рассматриваются на собрании трудового коллектива Центра по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации Центра на основании аналитической информации, представленной начальниками отделов Центра, о положительных результатах деятельности работников Центра в соответствии с критериями, установленными приказом казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» от 28 апреля 2025 года № 63 «Об оплате труда работников казенного учреждения Орловской области «Региональный центр оценки качества образования» и привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области».

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

Сроки выплаты заработной платы за первую половину месяца – 16 – е число текущего месяца, за вторую половину месяца – 1 - е число следующего месяца. При определении размера выплаты заработной платы за полмесяца, считается фактически отработанное сотрудником время (фактически выполненная им работа).

4.26. 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.

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.

4.27. 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.

4.28. В соответствии с приказом директора Центра за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра работникам выплачиваются следующие единовременные (разовые) премии:

- 1) за долголетнюю плодотворную работу;
- 2) к праздничным датам (23 февраля, 8 Марта, 31 декабря);
- 3) юбилейным датам (в честь 50-летнего, 55-летнего, 60-летнего, 65-летнего юбилея и далее каждые последующие 5 лет);
- 4) при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности.

Решение об оказании единовременной (разовой) премии, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает директор Центра.

4.29. Работникам Центра за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда оказывается материальная помощь в следующих случаях:

- 1) рождения ребенка;
- 2) бракосочетания;
- 3) смерти близкого родственника работника (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти работника Центра – родственникам работника (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родственные отношения);
- 4) необходимости проведения лечения;
- 5) утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием.

4.30. Решение об оказании материальной помощи, указанной в настоящем пункте, и ее конкретных размерах, но не более двух должностных окладов, принимает директор Центра на основании письменного заявления работника или его родственников в соответствии с приказом директора Центра.

4.31. При уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год работникам Центра выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра.

При делении отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении первой части отпуска по заявлению работника Центра и приказу директора Центра.

В случае неиспользования отпуска в текущем году выплата материальной помощи производится до 31 декабря текущего года в соответствии с приказом директора Центра.

Вновь принятым работникам Учреждения материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени в текущем году в соответствии с приказом директора Центра.

Работникам Центра, уволенным в течение года по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам, материальная помощь выплачивается полностью в порядке и сроки, установленные приказом директора Центра, при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

В случае увольнения работников Центра по иным основаниям материальная помощь выплачивается по приказу директора Центра пропорционально отработанному в текущем году времени при условии, что материальная помощь в текущем году не выплачивалась.

4.32. Установление выплат компенсационного и стимулирующего характера директору Центра производится на основании приказа Департамента образования Орловской области.

4.33. Решение об установлении персональной надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается в отношении заместителей директора и главного бухгалтера Центра директором Центра в форме приказа директора Центра по согласованию с членом Правительства Орловской области – руководителем Департамента образования Орловской области при наличии обоснования, изложенного в служебной записке директора Центра.

4.34. Оплата труда привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области включает в себя базовую единицу, равную 5 693,74 рубля, коэффициент ставки почасовой оплаты труда, применяемый к базовой единице, фактически затраченное время.

Оплата труда привлекаемых работников для организации и проведения оценки качества образования в Орловской области производится в сроки и на условиях, определенных срочными трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

4.35. 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 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 трех лет работы молодым специалистам до 35 лет включительно, поступившим впервые на работу в течение первого года с момента получения профессионального или высшего образования при наличии финансовой возможности;

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:

работодатель обязуется предоставить сотруднику работу по обусловленной трудовой функции (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии), конкретный вид поручаемой работнику работы), обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Центра и своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату;

работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности;

работник обязуется лично выполнять определенную трудовую функцию в интересах под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя (гл. 10, 11 ТК РФ). Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем;

при переводе на другую работу (изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом. Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора, основанием прекращения которого являются: (гл. 13):

соглашение сторон (ст. 78 ТК);

истечение срока трудового договора (ст. 79 ТК), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК);

расторжение трудового договора по инициативе работодателя (гл.13 ст.71 и ст. 81ТК);

по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (гл. 19 ТК РФ);

при направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка,

а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (гл. 24 ТК РФ);

работникам, направленным на обучение директором Центра или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, директор Центра предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (гл. 26 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

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

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

- а) персональная надбавка за интенсивность и высокие результаты;
- б) ежемесячное денежное поощрение;
- в) премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- г) премии по результатам работы (за квартал, полугодие, год);

при рассмотрении вопроса о представлении работников Центра к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации;

д) единовременная премия при получении ведомственных наград, присвоении почетных званий и награждении знаками отличия, почетными грамотами, объявлении благодарности;

е) оказание материальной помощи в следующих случаях:

- рождение ребенка;
- бракосочетания;

смерти близкого родственника работника Центра (жены, мужа, детей, родителей или лиц, находящихся на его иждивении) либо в случае смерти работника Центра – родственникам работника (при предоставлении свидетельства о смерти и документов за счет экономии денежных средств в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников Центра;

необходимости проведения лечения;

утраты личного имущества в связи с пожаром или иным стихийным бедствием;

при уходе в очередной оплачиваемый отпуск один раз в год;

по причине призыва на службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, ухода на пенсию, сокращения штатной численности, ушедшим в отпуск по беременности и родам;

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

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).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Центра как одно из приоритетных направлений деятельности.

7. Стороны совместно обязуются:

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. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

7.3. Работодатель обязуется:

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

7.3.2. 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.

7.3.3. 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 30 ноября 2024 года № 423-ФЗ «О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2025 год и на плановый период 2026 и 2027 годов».

7.3.4. Проводить обучение по охране труда безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим, обеспечивать проведение инструктажей по охране труда,

не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда. Проверку знаний, требований охраны труда работников проводить не реже 1 раза в три года.

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

7.3.6. 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». Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

7.3.7. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

7.3.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.3.9. Оказывать содействие уполномоченному по охране труда профсоюза, членам комиссии 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.

7.3.10. Предоставлять оплачиваемое рабочее время (в рамках основного рабочего времени) уполномоченному по охране труда первичной профсоюзной организации для выполнения возложенных на него обязанностей не менее 8 часов в месяц в соответствии с коллективным договором.

7.3.11. Гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Центра.

7.3.12. 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.

7.3.13. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию соответствия специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других СИЗ в полном объеме.

7.3.14. Обеспечивать прохождение работниками периодических медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Предоставлять работникам 1 – 2 дня для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

7.3.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам.

7.3.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.4. Работники обязуются:

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

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

7.4.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.4. 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 в Центре, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

7.5.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в Центре в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

7.5.2. Координировать работу уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в кабинетах и других помещениях.

7.5.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, комиссии по охране труда.

7.5.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев;
- по приемке помещений Центра к началу отопительного сезона.

7.5.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях Центра.

7.5.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда.

7.5.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления Центра, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

7.5.8. Обеспечивать участие уполномоченного по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

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 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. 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.

8.1.6. 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, определённых в трудовом договоре.

8.1.7. 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.

8.1.8. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования работодатель сохраняет 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 назад, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные 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.

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

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

9.1.4. 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.

9.1.5. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе государственными, ведомственными, отраслевыми и иными наградами, с использованием общественно-коллегияльных 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.

9.1.6. 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.

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

9.1.8. 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.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на реквизиты банковского счета.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

9.2.2. 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.

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимаются решения по следующим вопросам:

- ввод и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (абзацы 5,7 статьи 74 ТК РФ);

- увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в соответствии с пунктами 2 (сокращение численности или штата работников организации), или 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ (статья 373 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (статья 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных абзацем 3 статьи 113 ТК РФ (статья 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы работнику в соответствии с действующими системами оплаты труда, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (статья 135, статья 144, статья 153, статья 154 ТК РФ);

- установление различных систем премирования, стимулирующих, компенсационных доплат и надбавок;
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- - принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ), в том числе изменение существенных условий труда, должностных обязанностей работников;
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- утверждение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (статья 214 ТК РФ).

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

9.3.3. 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».

9.3.4. 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.

9.3.5. 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.

9.3.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

9.3.10. Ходатайствовать о представлении к наградам работников Центра.

9.3.11. 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).

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации Центра бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность

размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьей 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьями 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.3. Не допускает 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;

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

10.1.5. Предоставляет возможность уполномоченному по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членам комиссии по охране труда использовать не менее двух часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в Центре, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства в течение года с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.6. При наличии финансовой возможности и в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и ее выборных органов за выполнение общественно значимых функций и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Центром председателю первичной профсоюзной организации, заместителю председателя первичной профсоюзной организации, бухгалтеру первичной профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера из фонда оплаты труда Центра:

1) Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере от 30 % до 50 % от должностного оклада 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.);

2) Заместителю председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере от 10 % до 20 % от должностного оклада с учетом результативности его работы по:

участию в разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в создании благоприятного психологического климата в коллективе;

мотивации членства и росту численности первичной профсоюзной организации Центра;

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

3) Бухгалтеру первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере от 10 % до 20 % от должностного оклада с учетом результативности его работы:

обеспечения действующего размера отчислений членских профессиональных взносов в Областной комитет Профсоюза;

своевременной подготовки сметы расходов на плановый финансовый год и финансового отчета за предыдущий год.

4) Уполномоченному по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, в размере до 10 % должностного оклада с учетом результативности его работы по:

осуществлению контроля за соблюдением законных прав и интересов членов Профсоюза в сфере охраны труда, локальных актов по охране труда;

осуществлению контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда;

проведению проверки знаний требований членов Профсоюза по охране труда.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. В порядке, установленном статьей 374 ТК РФ увольнение по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#) (сокращение численности или штата работников организации) ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, производится, помимо соблюдения

общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, а увольнение таких работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 ТК РФ, – только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

10.2.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителем по основаниям, предусмотренным [пунктом 2](#) (сокращение численности или штата работников организации) в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного [статьей 374](#) ТК РФ (статья 376 ТК РФ).

10.3. 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;

10.3.1. 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);

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);

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).

10.4.1. 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);

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);

10.4.2. 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 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.

10.4.3. 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).

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями в период с 2025 – 2027 годов.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников;

11.2.2. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию;

11.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Центра;

11.2.4. 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;

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи дней со дня получения соответствующего письменного запроса;

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации;

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами Центра, являющимися приложениями к коллективному договору, всех работников Центра в течение 7 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также

предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте Центра в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Каждый принимаемый на работу в Центр работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

12.3. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2027 года.

12.4. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

12.5. 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 порядке⁶.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.6. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Центра.

12.7. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

⁶ В соответствии со статьей 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

12.8. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора.

Коллективный договор утвержден на общем собрании коллектива
15 мая 2025 года, протокол № 2.

От работодателя:

Руководитель образовательной организации

Логутов Д.С.

(подпись) (Ф.И.О.)

MLI



202 5 Г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Саломея С. А.

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

15 серия

2025 г.