



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ
(Минтруд ВО)

ул. Генерала Лизюкова, 7, г. Воронеж, 394077, тел./факс (473) 212-70-67/(473) 273-29-87
e-mail: slzan@govvn.ru, <https://www.slzan.govvn.ru>

14.08.2025 № 84-11/2858

На № 84/02-12/1274 от 12.08.2025

Государственное автономное
нетиповое образовательное
учреждение Воронежской
области «Региональный центр
выявления, поддержки и
развития способностей и
талантов у детей и молодежи
«Орион»

vrn.patriot@mail.ru

Первичная профсоюзная
организация государственного
автономного нетипового
образовательного учреждения
Воронежской области
«Региональный центр
выявления, поддержки и
развития способностей и
талантов у детей и молодежи
«Орион»

vrn.patriot@mail.ru

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации

Сообщаем, что коллективный договор государственного автономного
нетипового образовательного учреждения Воронежской области
«Региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и
талантов у детей и молодежи «Орион» на 2025 – 2028 гг.
зарегистрирован 12.08.2025.

Регистрационный номер 1087 к.

Примечание: п.6.2.1. преимущественное право на оставление на работе может быть предоставлено одиноким родителям воспитывающим детей в возрасте от 16 до 18 лет (в соответствии со ст. 261 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 14.02.2024 г. №12-ФЗ: одинокие родители, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет не могут быть уволены).

п.11.1. абзац 2 не соответствует ст. 43 ТК РФ (в социальном партнерстве профсоюзные организации представляю интересы всех работников (ст. 30 ТК РФ);

раздел IX второе предложение из текста исключить (согласно ст. 43 ТК РФ действие коллективного договора распространяется на всех работников)

Первый заместитель министра

В.В. Шамарин



**Государственное автономное нетиповое образовательное учреждение
Воронежской области «Региональный центр выявления, поддержки и развития
способностей и талантов у детей и молодежи «Орион»
(ГАНОУ ВО «Региональный центр «Орион»)
ИИН 3665078958, ОГРН 1103668024052
394019, Воронежская область, г. Воронеж, ул. 9 Января, д. 161
тел. 8(473)212-79-57, vtn.patriot@mail.ru**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
государственного автономного нетипового
образовательного учреждения Воронежской области
«Региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и
талантов у детей и молодежи «Орион» на 2025-2028 годы**

ПРИНЯТ

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 06.08.2025 года

г. Воронеж
2025 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном нетиповом образовательном учреждении Воронежской области «Региональный центр выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи «Орион» (далее по тексту – «Центр», «Работодатель») (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Центра, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее по тексту - «Профком») Промысловской Людмилы Ивановны;

- работодатель в лице его представителя – директора Центра Голевой Наталии Николаевны.

Стороны несут ответственность за выполнение Положений коллективного договора в соответствии с ТК РФ.

1.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен администрацией Центра до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком коллектива обязуется разъяснить работникам Положения коллективного договора и содействовать его реализации.

1.4. Коллективный договор действует в соответствии со ст. 43 ТК РФ и ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и оформлять отдельным соглашением (ст. 49 ТК РФ).

1.6. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 07.08.2025 года и действует по 06.08.2028 года включительно.

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

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

1.10. При ликвидации Центра коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации Положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, расторжения трудового договора с

директором Центра.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые администрация Центра должна согласовывать с профкомом (ст. 8 ТК РФ):

1.13.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.13.2. правила техники безопасности;

1.13.3. положение об оплате труда;

1.13.4. другие локальные нормативные акты (приказы о проведении мероприятий в случае проведения их в выходные и праздничные дни, приказы о проведении областных профильных палаточных лагерях, соглашение по охране труда и иное).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком:

1.14.1. учет мнения профкома;

1.14.2. проведение профкомом консультаций с администрацией Центра по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.14.3. получение от администрации Центра информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

1.14.4. обсуждение с администрацией Центра вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию;

1.14.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.14.6. иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами РФ.

II. ПРЕДМЕТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установлению дополнительных социально-экономических правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, установление более благоприятных, по сравнению с гарантированными законодательством Российской Федерации, условий труда и его оплаты, режима труда и отдыха, гарантий и льгот работникам, а также иные вопросы определенные сторонами.

2.2. В коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

2.3. Работодатель обязуется согласовывать с профкомом проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические, профессиональные и трудовые права и интересы работников.

III. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВА РАБОТНИКОВ

3.1. Коллектив работников обязуется:

3.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с

трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Центра, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Центра.

3.1.2. Совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

3.1.3. Бережно относиться к имуществу Центра, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности и эффективному использованию по назначению.

3.1.4. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПин.

3.1.5. Участвовать в осуществлении мероприятий в рамках уставной деятельности Центра и его развития.

IV. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Общие положения, содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ (гл. 10, 11, 12, 13), другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается директором Центра и работником и является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу.

4.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок, если в трудовом договоре не оговорен срок его действия. В иных случаях предусмотренных ТК РФ трудовой договор заключается с работником по соглашению сторон на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными Федеральными законами (ст. 58, 59 ТК РФ).

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда работника, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в письменной форме (ст. 72 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ст. 72.2, 74, 99, 113, 327.4 и 349.4 ТК РФ.

4.5. Регулирование труда педагогических работников осуществляется в соответствии с главой 52 ТК РФ.

4.6. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий

трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений администрация центра обязана уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор Центра обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или при отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

4.7. При приеме на работу администрация Центра вправе требовать от работника следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонализированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

4.8. В условия трудового договора может быть включен испытательный срок с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть включено в трудовой договор. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев с момента издания приказа о приеме на работу и заключения трудового договора с работником. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения испытательного срока расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания работника не выдержавшим

испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

4.9. Директор Центра или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись настоящим коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в Центре.

4.10. Администрация Центра не имеет права привлекать работников к выполнению несвойственных им функций, за исключением случаев, оговоренных в ТК РФ.

4.11. Администрация Центра обязана заблаговременно уведомлять Профсоюзный комитет о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Центра, организации труда, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.

4.12. При обращении работника в Профсоюзный комитет по поводу возникших с администрацией разногласий при заключении трудового договора, изменении его условий администрация Центра обязана представлять в комитет проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивированную позицию администрации.

4.13. Прекращение трудового договора с работником производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.14. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Центра либо сокращением численности или штата работниковувольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Центра (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Центра (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией Центра (п. 1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников Центра (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном ч. 2 ст. 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном ч. 3 ст. 178 ТК РФ, - после

принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и 3 ст. 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации Центра выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (ч. 2 и 3 ст. 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (ч. 5 ст. 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации Центра в соответствии с гражданским законодательством.

4.15. При увольнении работника впервые по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по возрасту, администрация Центра при наличии фонда экономии заработной платы (из фонда экономии заработной платы) выплачивает выходное пособие в размере до трех среднемесячных заработков в зависимости от стажа работы в Центре:

- до 1 года – в размере одного среднемесячного заработка;
- от 1 года до 3 лет – в размере двух среднемесячных заработков;
- от 3 лет и выше – в размере трех среднемесячных заработков.

4.16. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию по инвалидности администрация Центра выплачивает ему выходное пособие в размере одного среднемесячного заработка при наличии фонда экономии заработной платы.

4.18. При прекращении трудового договора работнику в день увольнения (последний день работы) выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), а также по письменному заявлению работника копии документов, связанных с работой.

V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1. Администрация Центра определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

5.1.2. Администрация Центра определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников с учетом перспектив развития Центра.

5.2. Администрация Центра:

5.2.1. Оказывает содействие в профессиональной подготовке,

переподготовке и повышении квалификации работников.

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) при наличии соответствующих статей расходов и денежных средств.

5.2.3. Предоставлять права, гарантии и компенсации работникам на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации ст. 196 - 197 ТК РФ (по мере необходимости и наличии денежных средств).

5.2.4. Предоставлять права, гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173–177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

VI. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Администрация Центра обязуется:

6.1.1 Уведомлять профком и работника в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение (от 5 и более % численности состава) (10 человек в течении 30 дней при численности работающих от 20 до 100 человек или 5% в течении 30 дней при численности занятых от 100 до 500 человек), не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомлении должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.1.2. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидировать вакансии, уволить совместителей;
- ограничить (запретить) совмещение профессий и должностей;
- провести внутренние переводы подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на иные имеющиеся в Центре вакансии.

6.1.3. Сокращение штата или численности работников, в том числе работников, не являющихся членами профсоюза, администрация может осуществлять только при предварительном не менее чем за два месяца

уведомлении Профсоюзного комитета, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении Профсоюзного комитета.

6.1.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время в течение одного дня в неделю или нескольких часов для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.1.5. Увольнение членов профсоюза по пункту 2 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за два года до выхода на пенсию), проработавшие в Центре свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 18 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет или малолетнего ребенка-ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, воспитывающие двух и более детей до 18 лет; награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью; педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года; совмещающим работу с получением образования (по профилю деятельности организации), независимо от того, за чей счет они обучаются.

6.2.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра в соответствии со ст. 91 ТК РФ, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, в соответствии с уставными задачами Центра.

7.2. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время.

7.3. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, которая не может

превышать 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

7.4. Для всех остальных работников Центра устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.5. В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (если иной режим работы не оговорен трудовым договором). Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и директором Центра на основании письменного заявления в следующих случаях:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка–инвалида до 18 лет);
- лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При этом выплата заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного работником объема работ (ст. 93 ТК РФ). Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.7. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа) допускается только в случаях, установленных ст. 97, 99 ТК РФ.

7.8. При проведении мероприятий в праздничные и выходные дни, а также при проведении летних профильных лагерей сотрудникам (смен), занятым на данных мероприятиях, предоставляется выходной день в удобное для них время по письменному заявлению, в течение текущего календарного года.

7.9. Отдельной категории работников Центра, осуществляющими уход за детьми-инвалидами, предоставляются дополнительные выходные дни, предусмотренные ст. 262 ТК РФ.

7.10. Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка Центра, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора Центра на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

7.11. Работникам, ведущим научную, поисковую, исследовательскую работу, администрация Центра обязуется предоставлять возможность в рабочее время посещать библиотеки, архивы, Воронежский институт развития образования и другие образовательные, научные организации, учреждения города Воронеж и Воронежской области.

7.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск сотрудников Центра устанавливается в соответствии с действующим законодательством в

количестве 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК). Работающим инвалидам любой группы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 30 календарных дня.

7.13. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, устанавливается в соответствии с постановлением Правительством РФ от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен до истечения шести месяцев ст. 122 ТК РФ.

7.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным администрацией Центра по согласованию с профкомом (ст. 123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Продление, перенесение, разделение, замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией, отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125, 126 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению администрации Центра только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработка для их оплаты определяется в установленном порядке. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и директором Центра в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

7.16. Работникам супругам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была

не менее продолжительности отпуска их мужей. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

7.17. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

7.18. Стороны договорились, что ежегодный оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, может быть перенесен на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Центра, допускается с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее двенадцати месяцев (один год) после окончания того рабочего года, за который он предоставляется (ст. 124 ТК РФ).

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

При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации за неиспользованный отпуск, округление до целых дней производится в пользу работника.

7.20. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

7.21. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) отдельным категориям работников Центра, установленными Правилами внутреннего трудового распорядка, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ).

7.22. Работнику Центра, не имеющему в течение предшествующих двенадцати месяцев на момент обращения листков нетрудоспособности, по их письменному личному заявлению предоставляются один раз в календарный год дополнительные дни отдыха в количестве 3 (трех) календарных дней с сохранением заработной платы.

7.23. Работникам Центра по их письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (на дату наступления события без переноса на следующие дни) в следующих случаях:

- вступления работника в брак – 2 календарных дня;
- вступления в брак детей работника – 2 календарных дня;
- смерти супруга (супруги), отца (матери) супруга (супруги), близких родственников (родственников по прямой восходящей линии и нисходящей линии (родителей и детей, дедушки, бабушки и внуков)) – 3 календарных дня;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии,увечья, полученных ими при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 календарных дня;
- при оформлении документов на усыновление (опеку) – 2 календарных дня;
- родителям, воспитывающим ребенка, идущего в первый класс, предоставляется один день дополнительного оплачиваемого отпуска в первый день учебного года (День знаний).

7.24. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, а также дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, предоставляется работникам на основании письменного заявления в соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (на дату наступления события без переноса на следующие дни);
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию илиувечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней в году;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами Российской Федерации, а также в ситуациях, по личной договоренности и письменному заявлению работника и администрации Центра.

7.25. Работодатель предоставляет педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом Центра.

VIII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1 Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда ст. 132 ТК РФ.

8.1.2 Месячная заработка плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже его должностного оклада и фиксированной надбавки, указанные в трудовом договоре.

8.1.3. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину 05 числа текущего месяца, путем перечисления денежных средств на расчетный счет Работника.

8.1.4. Устанавливается, что при простое не по вине работника ему сохраняется среднемесячный заработок (карантин, аварийная ситуация, любая другая чрезвычайная ситуация).

8.1.5. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.1.6. Конкретизация положений о системе оплаты труда работников Центра осуществляется локальными нормативными актами, принимаемыми Центром с учетом мнения Профсоюзного комитета.

8.1.7. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине администрации Центра или учредителей, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработка плата сохраняется в полном размере.

8.1.8. Устанавливается, что с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей) или путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

8.1.9. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по

сравнению с учебной нагрузкой при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку, - заработка плата за фактически отработанное количество часов;
- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку, - сохраняется ставка, когда этих педагогических работников невозможно догрузить учебной работой в данной организации;
- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку, - заработка плата, установленная при тарификации.

8.1.10. В период отмены учебных занятий (уроков) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогов дополнительного образования и других педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной) оплата их труда (в пределах установленной учебной нагрузки) производится в полном объеме исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

8.1.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику по соглашению сторон производятся соответствующие выплаты, которые не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата работникам за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда.

8.2. Стороны договорились:

8.2.1. Предусмотреть премирование работников Центра в пределах фонда экономии заработной платы: разовое, месячное, квартальное и годовое.

8.2.2. Оценивать эффективность работы сотрудников Центра по показателям и критериям, которые учитывают следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего Центра, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

8.2.3. При изменении формы образовательного процесса на формат с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий либо очно-заочную форму обучения уровень заработной платы педагогических работников не меняется.

8.3. Администрация Центра обязуется:

8.3.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.3.2. Оказывать при наличии экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам Центра:

- ушедшим на пенсию по старости (по возрасту), по выслуге лет, по инвалидности;

- находящихся на длительном лечении;

- вступившим в законный брак;

- при рождении ребенка;

- в случае смерти (гибели) супруги (супруга), отца (матери) супруга (супруги), близких родственников (родственников по прямой восходящей линии и нисходящей линии (родителей и детей, дедушки, бабушки и внуков));

- при тяжелой болезни супруга (супруги), отца (матери) супруга (супруги), близких родственников (родственников по прямой восходящей линии и нисходящей линии (родителей и детей, дедушки, бабушки и внуков));

- в случае смерти работника;

- при других семейных обстоятельствах.

Материальная помощь на погребение, в случае смерти работника выплачивается (по заявлению) его близким родственникам.

8.3.3. Юбилярам – работникам Центра, достигшим возраста 45, 50, 55 и более лет (кратного пяти), не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, из фонда экономии заработной платы выплачивается единовременное вознаграждение.

8.3.4. Ответственность за своевременность выплаты заработной платы работникам несет директор Центра в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.3.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в

установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

8.3.6. Не позднее дня выплаты заработной платы за вторую половину месяца (05 числа текущего месяца) извещать работников Центра о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, одним из способов:

- в бумажном виде;
- в электронном виде на электронную почту;
- в электронном виде в мобильном приложении «Сбербанк Онлайн».

Расчетный листок на бумаге работник получает лично под роспись в бухгалтерии Центра.

Для получения расчетного листка в электронном виде работник подает заявление с просьбой направления расчетных листков на адрес своей электронной почты или на другой удобный ему электронный адрес, или в мобильное приложение «Сбербанк Онлайн», в указанном заявлении работник дает согласие на обработку сведений, содержащих персональные данные.

8.4. Работнику Центра, принимающему участие в специальной военной операции на территории Украины (призванному на военную службу по мобилизации или поступившему на военную службу по контракту либо заключившему контракт о добровольном содействии выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации) производится единовременная выплата в размере не ниже среднемесячной заработной платы работника за последний год.

Работнику Центра, принимающему участие в специальной военной операции на территории Украины, при получении ранений и (или) заболеваний, приведших к стойкой утрате трудоспособности, выплачивается единовременная материальная помощь, а в случае гибели (смерти) – единовременная материальная помощь выплачивается (по письменному заявлению) его близким родственникам.

При возвращении с военной службы (по мобилизации или по контракту) и возобновлении действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ, работнику Центра производится ежемесячная материальная выплата (доплата) в размере 10 % от должностного оклада.

При возвращении с военной службы (по мобилизации или по контракту) и возобновлении действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ, работнику Центра, получившему государственную награду в период участия в специальной военной операции на территории Украины, из фонда

экономии заработной платы выплачивается единовременная материальная выплата (за каждый случай награждения).

При необходимости Администрация Центра обеспечивает переподготовку и (или) повышение квалификации работников Центра, принимавших участие в специальной военной операции на территории Украины.

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. Администрация Центра обязуется:

9.1.1. Обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- финансирование на мероприятия по охране труда по итогам специальной оценки условий труда и оценке профессиональных рисков;

- обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников Центра;

- обучение безопасным методам, приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда;

- прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, за счет средств работодателя, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

- обеспечивать приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средства, прошедших обязательную сертификацию или декларацию соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании

порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом, иными федеральными законами сроки;

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

- работникам в возрасте до 40 лет при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка;

- работникам, достигшим возраста 40 лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним рабочего места и среднего заработка;

- работникам предпенсионного возраста и пенсионерам по их заявлениям работодатель обязан ежегодно предоставлять два выходных дня для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТКРФ).

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

9.1.3. Разработать и утвердить локальные нормативные акты по охране труда с учетом мнения (по согласованию) профкома.

9.1.4. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием

условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.5. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления или нарушения прав работника на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.1.6. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда

9.2. Работник обязан:

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке;

- немедленно извещать администрацию Центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на месте работы, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению директора Центра в случаях, предусмотренных нормативно-правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями.

X. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

10.1.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его

членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.1.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.1.4. Администрация Центра принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.5. Администрация Центра обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.1.6. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2 (сокращение численности или штата работников), по пункту 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) и пункту 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе директора Центра в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.1.7. Администрация Центра обязана предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.1.8. Администрация Центра освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, при условии, если время их проведения не совпадает с проведение мероприятий Центра.

10.1.9. 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;

- с учетом мнения (письменного согласования), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 10.1.11. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

10.1.10. Директор Центра по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- введение режима неполного рабочего времени при угрозе массового сокращения. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ч. 5,7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок проведения аттестации (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- принятие решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ч. 3 ст. 99 ТК РФ);
- определение перечня работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- составление графика сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия (ч. 2 ст. 113 ТК РФ);
- порядок и условия предоставления дополнительных отпусков, не предусмотренных ТК РФ (ч. 2 ст. 116 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- утверждение локальных актов, устанавливающих систему оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- принятие локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ч. 1 ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- расследование несчастного случая (ч. 1 ст. 229 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).
- иные случаи, предусмотренные действующим трудовым законодательством.

10.1.11. Работнику, выполняющему дополнительную работу в должности председателя профсоюзного комитета, производить доплату к ставке заработной платы в размере 5 000 (пять тысяч) рублей, как за работу, не входящую в круг его основных обязанностей.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1 Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с директором Центра интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.1.2. Осуществлять контроль над соблюдением директором Центра и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.1.3. Осуществлять контроль за охраной труда в Центре.

11.1.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.1.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.1.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников Центра, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.1.7. Принимать участие в аттестации работников Центра на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.1.8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

11.1.10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Центра.

11.1.11. Содействовать оздоровлению детей работников Центра.

11.1.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Центра.

XII. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА

12.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, вправе регулировать свои отношения с работодателем в индивидуально – договорном порядке. На указанных работников нормы настоящего коллективного договора распространяются только в объеме,

гарантированном трудовым законодательством Российской Федерации. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзной организации.

XIII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

13.1. Стороны договорились, что:

13.1.1. Директор Учреждения направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.1.2. Осуществляют контроль по выполнению коллективного договора и его положений.

13.1.3. Рассматривают в 2-х недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.1.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

13.1.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

13.1.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор государственного
автономного нетипового
образовательного учреждения
Воронежской области «Региональный
центр выявления, поддержки и
развития способностей и талантов у
детей и молодежи «Орион»



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
государственного автономного
нетипового образовательного
учреждения Воронежской области
«Региональный центр выявления,
поддержки и развития способностей
и талантов у детей и молодежи
«Орион»

Л.И. Промысловская 06 августа 2025 г.

« 06 » августа 2025 г.

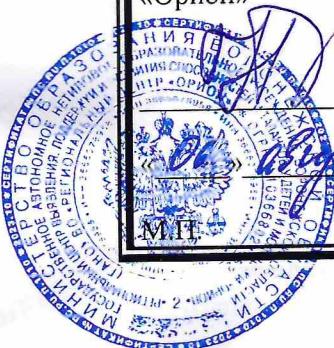
Прошито, пронумеровано и скреплено подписями 24 (двадцать четыре) листа.

От работодателя:

Директор ГАНОУ «Региональный центр
«Орион»

Н.Н. Голева

2025 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГАНОУ «Региональный центр
«Орион»

Промысловская Л.Н. Промысловская

«06 » августа 2025 г.