

**Коллективный договор**  
**государственного бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Областной Центр дополнительного образования детей»**  
**на 2025 – 2028 годы**  
принят на Общем собрании работников учреждения «10» февраля 2025 г.

От работодателя:

Директор ГБУДО  
«Областной Центр  
дополнительного  
образования детей»



О.С. Гастегняева

От работников»

Председатель Совета  
учреждения ГБУДО  
«Областной Центр  
дополнительного  
образования детей

А.И. Таирова

От работников:

Председатель  
первичной  
профсоюзной  
организации ГБУДО  
«Областной Центр  
дополнительного  
образования детей»

О.Ф. Хохлова

## I. Общие положения

1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Областной Центр дополнительного образования детей» (далее – Учреждение, Работодатель).

2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (от 28.08.2024 г. № 62) (далее – Отраслевое соглашение), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора Растегняевой Ольги Сергеевны;

- работники Учреждения, в лице их представителей - председателя Совета учреждения Таировой Анжелы Ибрагимовны; председателя первичной профсоюзной организации Хохловой Олесеи Федоровной.

4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или типа Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, при реорганизации в форме преобразования.

6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются дополнительным Соглашением, которое является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников Учреждения.

11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами совместно.

13. В соответствии с действующим законодательством представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не представлению информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

14. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 10 февраля 2025 г. и действует до 10 февраля 2028 года.

15. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового коллективного договора не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора либо продлить срок действия Коллективного договора на срок не более трех лет.

16. Работодатель в месячный срок после вступления в силу Коллективного договора обязуется довести его содержание до сведения всех Работников путем размещения на официальном сайте Учреждения.

## **II. Взаимные обязательства и ответственность, права и обязанности работодателя и работников**

17. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

своевременно заключать Коллективный договор, информировать работников о выполнении Коллективного договора не реже одного раза в год;

строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности;

проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

содействовать реализации принципа государственно-общественного управления;

обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением, представлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о

принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

18. Стороны Договора принимают на себя следующие обязательства:

18.1. Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия Коллективного договора, трудовых договоров;

обеспечивать защиту персональных данных работников в порядке, предусмотренном главой 14 ТК РФ;

выплачивать Работникам заработную плату в сроки, установленные локальными нормативными актами;

создавать условия для профессионального и личностного роста Работников, усиления мотивации производительного труда;

знакомить Работников с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

18.2. Работодатель обеспечивает учет мнения первичной профсоюзной организации при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений в соответствии с ТК РФ, принятие локальных актов, содержащих нормы трудового права, а также, внесение в них изменений и дополнений в порядке, установленном ТК РФ.

18.3. Первичная профсоюзная организация (далее – Профком):

способствует реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения Коллективного договора;

представляет и защищает интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 ТК РФ и Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»;

в соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

оказывает помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор;

содействует повышению правовой культуры работников Учреждения: организует правовое обучение, информирует и консультирует по правовым вопросам;

осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей (с соблюдением требований Федерального закона от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных»);

направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ);

осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

совместно с работодателем и работниками разрабатывает меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

проводит проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получает информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий;

осуществляет проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов;

информирует членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов;

ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения;

в пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза оказывает материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечения, смерти работника или членов его семьи; оказывает материальную помощь при рождении детей, внуков, вступлении в брак; поощряет морально и материально профсоюзных активистов.

#### 18.4. Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

обеспечивать правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, материалов на рабочих местах, бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия, уважать права других Работников;

следовать требованиям этики в Учреждении, соблюдать Кодекс этики, установленный Работодателем;

соблюдать нормы и требования по охране и безопасности труда, правила пожарной безопасности;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

ставить в известность Работодателя об изменении персональных данных (паспортные данные, место регистрации, место фактического проживания, изменение семейного положения) в течение 10-ти дней с момента внесения соответствующих изменений;

при нарушении правил по охране и безопасности труда, приведшем к материальному ущербу, возмещать причиненный ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ;

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

соблюдать права и обязанности обучающихся, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся.

18.5. Обязанности педагогических работников Учреждения:

осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья;

систематически повышать свой профессиональный уровень;

проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдать устав Учреждения, положение о структурном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка;

участвовать в деятельности методических объединений, педагогического и иных советов Учреждения.

#### 19. Ответственность Работодателя и Работника:

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем исполнении своих обязанностей по Договору Работодатель и Работники несут следующие меры ответственности:

Работники:

меры ответственности Работника определяются ТК РФ, настоящим Договором, Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Работодатель:

невыполнение Работодателем своих обязательств по Договору влечет меры ответственности, предусмотренные ТК РФ и Кодексом РФ об административных правонарушениях.

Лица виновные в нарушении или невыполнении обязательств Договора, привлекаются к ответственности на основании статьи 55 ТК РФ.

20. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений, установленного законодательством порядка участия представителей работников в управлении Учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

### **III. Трудовые отношения**

21. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

21.1. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются трудовым договором. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ.

21.2. Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

21.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано предъявить Работодателю следующие документы (ст. 65, 69 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующих специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим 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 ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

иные документы – согласно требованиям действующего законодательства.

21.4. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

21.5. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

21.6. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

21.7. Условия оплаты труда, включая размеры должностных окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор. В случаях, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев, в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.

21.8. Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности с лицами, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество учреждения.

21.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

21.10. Работодатель ставит в известность выборный орган первичной профсоюзной организации:



о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за 3 календарных дня до дня предполагаемого увольнения;

об изменениях организационных или технологических условий труда, если они могут вызвать изменение обязательных условий трудовых договоров одного или нескольких работников, не менее чем за два месяца до введения соответствующих изменений.

21.11. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

21.12. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника (ст. 76 ТК РФ):

появившегося на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

21.13. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ и другими федеральными законами.

21.14. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

21.15. В случае перевода работников Учреждения на дистанционную работу своевременно вносить изменения в Правила внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) в части выполнения ими трудовых функций за пределами организации. На основании изменений, внесенных в ПВТР, а также с учетом ст. 57 ТК РФ следует заключить дополнительное соглашение к трудовому договору с работниками, осуществляющими дистанционную работу, на время введенного режима по решению органов законодательной власти.

Регулирование труда работников, выполняющих дистанционную работу, осуществляется в соответствии с главой 49.1 ТК РФ на весь период действия дополнительного соглашения к трудовому договору.

21.16. Прекращение трудового договора с работником осуществляется в соответствии со ст. 77-84.1 ТК РФ.

#### **IV. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

22. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

23. Работодатель обязуется:

23.1. Уведомлять Профком 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, 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. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата предупредить работников персонально и под подпись не менее чем за 2 месяца до увольнения, разъяснить им установленные законодательством льготы и компенсации, возможности дальнейшего трудоустройства. В течение этого двухмесячного срока предупрежденные об увольнении граждане имеют право продолжать свою работу и в полном размере получать заработную плату (ст.18 ТК РФ).

23.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

23.3. Увольнение работников Учреждения по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в том числе в связи с проведением оптимизационных мероприятий, производить с учетом мнения Профкома (ст. 82 ТК РФ).

23.4. Увольнение работников Учреждения по инициативе Работодателя в связи несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ч.1 ст. 81 ТК РФ) допускается, если невозможно перевести 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. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иным нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения Профкома.

23.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с образованием в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

24. Стороны договорились:

24.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

24.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников Учреждения.

24.3. При проведении структурных преобразований в Учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в Учреждении считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней. О возможном массовом высвобождении работников информация в службу занятости предоставляется не менее чем за 3 месяца до начала соответствующих мероприятий.

25. Стороны подтверждают:

25.1. Штатное расписание Учреждения утверждается Работодателем. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

25.2. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется не чаще 1 раза в 3 года за счет средств Учреждения.

25.3. В случае направления Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

25.4. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию – с обязательным уведомлением об этом работника не менее чем за 2 месяца.

25.5. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст. 179 ТК РФ, также имеют работники:

совмещающие работу с обучением, если профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;

которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;

председатель Профкома.

25.6. Стороны договорились, что Работодатель и Профком создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации.

Решение о возбуждении ходатайства о награждении ведомственной наградой принимается коллективом (по инициативе администрации или выборного органа профсоюзной организации) и рассматривается коллегиальным органом организации

(педагогическим советом, общим собранием коллектива, советом Учреждения). Вид ведомственной награды определяется с учетом степени и характера заслуг лица, представляемого к награждению.

## V. Оплата труда и нормы труда

26. Стороны договорились: приоритетным направлением на период действия Коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

27. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов) работников в соответствии с профессиональными квалификационными группами, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения, локальными нормативными актами, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома, а также иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области, содержащими нормы трудового права.

28. Условия, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются Положением об оплате труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

29. Заработная плата работника (с учетом премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации.

30. Выплата заработной платы работникам осуществляется в рублях посредством перечислений в кредитную организацию, указанную в заявлении работника на лицевой счет платежной системы МИР. Открытие лицевого счета и перечисление заработной платы на лицевой счет производится за счет средств Учреждения.

31. Выплаты заработной платы работникам осуществляется не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки: за первую половину месяца – 22 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 7 числа месяца, следующего за текущим.

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

32. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника:

- 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.

Всем работникам выдаются расчетные листки. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 136 ТК РФ).

Расчетные листки должны быть подготовлены к выдаче работникам не позднее 7 числа месяца, следующего за текущим.

Расчетный листок выдается один раз в месяц при начислении второй части зарплаты лично в руки работнику, либо по письменному заявлению работника на адрес электронной почты.

При получении работником расчетного листка на бумажном носителе, работник ставит подпись в реестре выдачи расчетных листков, который ведется в отделе бухгалтерского учета, контроля и документооборота.

Форма расчетного листа – приложение 1 к Коллективному договору.

33. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

34. Время приостановки работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил Работодателя о начале простоя в письменном форме, оплачивается как простой по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Извещения работником Работодателя осуществляются путем:

направления письменного сообщения по адресу: 454081, г. Челябинск, ул. Котина, 68.

отправления письма на адрес электронной почты: ocdod@mail.ru.

35. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине Работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

36. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, Работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

37. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выплата заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

38. Работодатель осуществляет индексацию зарплаты в порядке, установленном Трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

39. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

40. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается правовыми актами Правительства Челябинской области.

## **VI. Рабочее время и время отдыха**

41. Стороны пришли к соглашению о том, что:

41.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовыми календарными учебными графиками дополнительных общеразвивающих программ, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

41.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

41.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения определяются на основании Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности педагогам дополнительного образования предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время педагогов дополнительного образования в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на педагога дополнительного образования в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Период летних каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагоги дополнительного образования осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительных общеразвивающих программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул педагогов дополнительного образования, не занятых в образовательной деятельности, утверждается приказом руководителя Учреждения.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

41.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:  
для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часов в неделю);

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

41.5. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

41.5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

41.5.2. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

41.5.3. В Учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части ст. 93 ТК РФ устанавливаются в следующих случаях:

по соглашению между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины;

одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (ст. 101 ТК РФ).

Оплата труда в этих случаях производится пропорционально отработанному времени.

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.

41.5.4. Максимальная продолжительность ежедневной работы предусмотрена для следующих лиц:

работников в возрасте от 15 до 16 лет - пять часов;

работников в возрасте от 16 до 18 лет – семь часов;

учащихся, совмещающих учебу с работой:

- от 14 до 16 лет – два с половиной часа;

- от 16 до 18 лет – четыре часа;

инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

41.5.5. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.

41.5.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

41.5.7. Порядок и условия привлечения к сверхурочной работе регламентируется ст. 99 ТК РФ. Повышенная оплата сверхурочной работы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

41.5.8. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых



функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

При приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику с его согласия может быть установлен ненормированный рабочий день, условие о котором подлежит включению в трудовой договор в качестве обязательного. Привлечение к работе работников с ненормированным рабочим днем в их выходные и нерабочие праздничные дни должно осуществляться с применением общих положений ст. 113 и 153 ТК РФ.

Перечень должностей работников Учреждения с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором (приложение 2 к Коллективному договору).

41.5.9. Работа по графику сменной работы предусмотрена для сторожей.

Сторожа (вахтерам) запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего сторож (вахтер) заявляет об этом заместителю директору, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником.

41.5.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются дни, установленные статьей 112 ТК РФ.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

41.5.11. Привлечение сторожей (вахтеров) к работе в дни, не указанные в графике работы как рабочие, допускается только в случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения Профкома.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ и Положением об оплате труда работников Учреждения. По желанию работника 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.

42. Работникам может быть предоставлена возможность по согласованию с Работодателем посещать в рабочее время медицинские учреждения, органы власти, жилищно-коммунальные хозяйства с оплатой за фактически отработанное время. Использованное на вышеуказанные цели время может быть отработано за пределами установленной продолжительности рабочего дня по согласованию с Работодателем, что оформляется соответствующим приказом.

43. Стороны подтверждают:

43.1. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения осуществляется, в соответствии с графиком отпусков с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

43.2. График отпусков составляется на каждый календарный год, утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, и доводится до сведения всех работников. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника (часть 2 ст. 123 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала (часть 3 ст. 123 ТК РФ).

43.3. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с Профкомом и Работодателем отпуск предоставляется вне графика.

43.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

43.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работникам во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При переносе отпуска по указанным причинам Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

43.6. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К такой категории относятся:

супруги военнослужащих;

граждане, получившие суммарную (накопительную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) в результате ионизирующего излучения;

Герои Социалистического Труда, Герои Труда Российской Федерации и полные кавалеры ордена Трудовой Славы;

Почетные доноры России;

Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры ордена Славы.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

43.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск работнику, не относящемуся к категориям лиц, которым отпуск предоставляется в удобное для них время (ст.123 ТК РФ), может быть предоставлен в период, не совпадающим с графиком отпусков, если Работодатель имеет возможность предоставить работнику отпуск в текущий момент. Время начала и продолжительность отпуска, сроки выплаты отпускных устанавливаются по соглашению сторон трудового договора на основании письменного заявления работника.

43.8. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, 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 (ст. 122 ТК РФ).

43.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и Работодателем, если работнику своевременно не была произведена оплата этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

43.10. Разделение отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством (ст. ст. 123-126 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и Работодателем (ст. 125 ТК РФ), при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

43.11. Отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника по письменному распоряжению Работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую сумму 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

43.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

44. Работодатель обязуется:

44.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующим категориям работников:

| № | Наименование должностей работников | Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска |
|---|------------------------------------|--|
|---|------------------------------------|--|

|    |   |                     |
|----|---|---------------------|
| 1. | Педагогические работники, должности которых указаны в разделе номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 г. № 225 (далее – номенклатура должностей) | 42 календарных дней |
| 2. | Руководители, должности которых указаны в подразделе 1 раздела II номенклатуры должностей   | 42 календарных дней |
| 3. | Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельность <b>связана</b> с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью  | 42 календарных дней |
| 4. | Руководители, должности которых указаны в подразделе 2 раздела II номенклатуры должностей, при условии, что их деятельности <b>не связана</b> с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью   | 28 календарных дней |
| 5. | Руководители (заведующий, начальник) структурных подразделений при условии, что их деятельность <b>связана</b> с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью  | 42 календарных дней |
| 6. | Руководители (заведующий, начальник) структурных подразделений при условии, что их деятельность <b>не связана</b> с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью   | 28 календарных дней |
| 7. | Иные категории работников, не перечисленные в п. 1-6  | 28 календарных дней |

44.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем. Количество дней данного отпуска устанавливается Коллективным договором (приложение 2 к Коллективному договору).

Работникам, имеющим инвалидность I, II, III группы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

44.3. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников суда, федеральной службы безопасности, следственного комитета сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ);

работникам, в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня в году;

тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 календарных дня;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Указанные отпуска по письменному заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно полностью либо по частям. Перенесение этих отпусков на следующий рабочий год не допускается.

44.4. Предоставлять на основании письменного заявления отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

работникам в случаях рождения ребенка (мужу) – 1 календарный день;

работникам в случае регистрации брака - 1 календарный день, бракосочетание детей работника - 1 календарный день;

работникам в случаях смерти близких родственников (дети, супруг, супруга, родители) - 2 календарных дня;

работникам, в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день в году;

работникам, имеющих детей призывного возраста, при необходимости проводов в армию - 1 календарный день в году.

44.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем, если Работодатель имеет возможность предоставить работнику отпуск в текущий момент.

44.6. Работникам Учреждения, совмещающим работу и обучение по заочной форме обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального (педагогического) образования, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточных и итоговых аттестаций.

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

## VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

45. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

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

при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);

при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);

при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);

в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Стороны договорились, что Работодатель:

46. Обеспечивает право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

47. Своевременно и полностью перечисляет за работников единый страховой взнос в Инспекцию федеральной налоговой службы, страховые взносы в Социальный фонд России (СФР).

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

49. За счет средств экономии фонда оплаты труда в Учреждении Работнику на основании заявления на имя руководителя Учреждения может быть выплачена материальная помощь, размер которой устанавливается Работодателем, в следующих случаях:

рождения ребенка у Работника - на основании свидетельства о рождении ребенка;

вступления в брак Работника - на основании свидетельства о браке;

смерти члена семьи (жена, муж, дети, родители) - на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с умершим или нахождение на его иждивении.

Решение о выплате материальной помощи принимается руководителем Учреждения и оформляется приказом Учреждения.

## **VIII. Условия и охрана труда**

50. Стороны договорились:

50.1. Совместно разрабатывать и утверждать Соглашение по охране труда (приложение 3 к Коллективному договору), включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, срок его выполнения, список должностных лиц, ответственных за его выполнение.

50.2. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

50.3. Проводить совместное расследование всех несчастных случаев в Учреждении, оказывать посильную помощь пострадавшему или членам его семьи в получении всех предусмотренных законодательством выплат.

50.4. Корректировать и обновлять действующие инструкции по охране труда.

51. Работодатель:

51.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

51.2. Обеспечивает условия труда на рабочих местах, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

51.3. За счет средств Учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

51.4. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников Учреждения безопасным методам и приемам выполнения работ, технике безопасности, пожарной безопасности, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве.

51.5. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда (приложение 3 к Коллективному договору).

51.6. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.

51.7. Информировывает работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

51.8. Обеспечивает работников нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

51.9. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

51.10. Выделяет средства на обеспечение Учреждения аптечками.

51.11. Обеспечивает возможность прохождения Работниками диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

51.12. Обеспечивает ежегодное прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

51.13. Предоставляет органам государственного надзора и контроля соблюдения законодательства о труде информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

52. Профком:

52.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда и экологии, расходованием средств на реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

52.2. Избирает уполномоченного по охране труда и координирует его деятельность.

52.3. Обращается к Работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

52.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев, рассмотрении трудовых споров в связи нарушениями трудового законодательства Российской Федерации, обязательств, предусмотренных Коллективным договором, представляет и защищает права и интересы работников в вышестоящих организациях и в суде.

52.5. В случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, температуры воздуха на рабочих местах выше или ниже допустимых значений, повышенный шум и т.д.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления Работодателя.

52.6. Оформляет представления об устранении выявленных нарушений требований охраны труда, обязательные к рассмотрению Работодателем.

53. Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

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

53.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

53.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

53.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении состояния



своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

53.5. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

## **IX. Гарантии деятельности Совета учреждения, первичной профсоюзной организации учреждения**

Стороны договорились о том, что:

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

55. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) Совета учреждения, первичной профсоюзной организации Учреждения (приложение 4) в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

56. Работодатель обязан предоставить Совету учреждения, первичной профсоюзной организации Учреждения безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

57. Работодатель предоставляет Совету учреждения, первичной профсоюзной организации Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

58. Работодатель 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 статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

59. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации Учреждения по запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

60. Работодатель обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений. Перечисление

средств производится в полном объеме с лицевого счета Учреждения одновременно с перечислением банком средств на заработную плату в соответствии с платежным поручением учреждения не позднее 15 числа каждого месяца.

61. Совет Учреждения, первичная профсоюзная организация Учреждения вправе рассматривать и иные вопросы деятельности учреждения, в том числе:

получать информацию от администрации Учреждения по вопросам, касающимся жизнедеятельности коллектива Учреждения, участников образовательного процесса, органов управления Учреждения;

принимать самостоятельные решения в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством, осуществлять контроль за их выполнением;

вносить предложения по источникам привлечения внебюджетных средств для обеспечения деятельности и развития Учреждения, направлению и порядку их расходования;

участвовать в контроле и организации безопасных условий труда, соблюдения санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий, оценке уровня социального развития коллектива, изучение потребности и интересов членов коллектива;

вносить предложения по внедрению мероприятий по сохранению здоровья, обеспечению безопасных условий, повышению культуры и эстетики труда и обучения, улучшению мер по защите персональных данных участников образовательного процесса;

вносить предложения по улучшению условий труда, образовательной деятельности Учреждения, материально-технической базы, по взаимодействию с образовательными организациями, органами власти, научными центрами и т.п.;

знакомиться с итоговыми документами по проверке государственными органами деятельности Учреждения и заслушивать администрацию Учреждения о выполнении мероприятий по устранению недостатков в работе.

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

члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора;

увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ;

члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или

уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

## **X. Экономика и управление образовательной организацией**

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции:

Учреждение обязуется:

63. Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников, направленные на обеспечение нормального функционирования Учреждения.

64. Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту областного бюджета.

65. Рассматривать существующее состояние Учреждения с учетом целесообразности его содержания и качественного уровня развития.

66. Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений Учреждения на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

67. Осуществлять контроль за ходом капитального и текущего ремонта Учреждения.

68. Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

69. Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников.

70. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников Учреждения один раз в пять лет.

71. Совет Учреждения обязуется:

71.1. Способствовать руководству Учреждения в укреплении производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

71.2. Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением руководством законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора**

72. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и заключения Коллективного договора Учреждения.

73. Стороны договорились и обязуются:

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

73.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения Коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год.

73.3. Проводить обсуждение итогов выполнения Коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

73.4. Разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора работникам Учреждения.

73.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 10 рабочих дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

73.6. 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.

73.7. 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.

73.8. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

## **ХII. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации**

74. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

75. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

76. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

77. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

78. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного Коллективного договора.

Приложение 1  
к Коллективному договору ГБУДО  
«Областной Центр дополнительного  
образования детей» на 2025-2028 годы

Форма расчетного листа

**Организация: ГБУДО "Областной Центр дополнительного образования детей"**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 202\_  
ФИО (табельный номер)

Организация: ГБУДО "Областной Центр дополнительного образования  
детей"

Подразделение  
:

К  
выплате:  
Должность:

Оклад  
(тариф):

| Вид   | Период | Рабочие |      | Оплачен<br>о | Сумма | Вид  | Период | Сумма |
|---|--------|---------|------|--------------|-------|--|--------|-------|
|   |        | Дни     | Часы |              |       |  |        |       |
| <b>Начислено:</b>   |        |         |      |              |       | <b>Удержано:</b>   |        |       |
| Оплата по окладу (или часовому тарифу)                      | 202_   |         |      |              |       | НДФЛ   | 202_   |       |
| Районный коэффициент  | 202_   |         |      |              |       | Профсоюзные взносы   | 202_   |       |
| Премияльная выплата по итогам работы за месяц, квартал, год | 202_   |         |      |              |       | <b>Выплачено</b><br>:  |        |       |
| Стимулирующая выплата .....                                 | 202_   |         |      |              |       | За первую половину месяца (Банк, вед. № ___ от __. __. 202_) | 202_   |       |
| Стимулирующая выплата за непрерывный стаж работы            | 202_   |         |      |              |       | Зарплата за месяц (Банк, вед. № ___ от __. __. 202_)         | 202_   |       |
| Стимулирующая выплата .....                                 | 202_   |         |      |              |       |  |        |       |
| Оплата работы в праздничные и выходные дни .....            | 202_   |         |      |              |       |  |        |       |

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Приложение 2  
к Коллективному договору ГБУДО  
«Областной Центр дополнительного  
образования детей» на 2025-2028 годы

Перечень  
должностей работников ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования  
детей» с ненормированным рабочим днем

В силу производственной необходимости и в соответствии со ст. 101 Трудового Кодекса Российской Федерации в перечень должностей работников с ненормируемым рабочим днем включены следующие должности работников ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей»:

| Наименование должности | Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска |
|------------------------|--|
| Водитель автомобиля    | 3 календарных дня  |

Приложение 3  
к Коллективному договору ГБУДО  
«Областной Центр дополнительного  
образования детей» на 2025-2028 годы

Соглашение по охране труда на 2025-2028 годы

Работодатель и Профком ГБУДО «Областной Центр дополнительного образования детей» заключили следующее соглашение:

| №   | Содержание мероприятий (работ)  | Срок выполнения       | Ответственный за выполнение мероприятий                             |
|---|---|-----------------------|---|
| <b>Организационные мероприятия</b>                      |   |                       |   |
| 1.  | Обучение руководителей по охране труда  | по мере необходимости | заместитель директора по административно-хозяйственной работе       |
| 2.  | Обучение руководителей по пожарной безопасности   | по мере необходимости | заместитель директора по безопасности                               |
| 3.  | Обучение работников безопасным методам и приемам работы, мерам обеспечения пожарной безопасности  | ежегодно              | заместитель директора по безопасности                               |
| 4.  | Организация уголков по охране труда и пожарной безопасности, приобретение для них наглядных пособий   | 2025-2028             | заместитель директора по административно-хозяйственной работе       |
| 5.  | Разработка (обновление) и тиражирование инструкций по охране труда, о мерах пожарной безопасности   | по мере необходимости | заместитель директора по безопасности<br>специалист по охране труда |
| 6.  | Разработка (обновление) программ: вводного инструктажа, инструктажей на рабочем месте, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктажа по пожарной безопасности | 1 квартал ежегодно    | заместитель директора по безопасности<br>специалист по охране труда |
| 7.  | Обеспечение журналами регистрации инструктажей  | по мере необходимости | заместитель директора по безопасности                               |
| <b>Технические мероприятия</b>                          |   |                       |   |
| 8.  | Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности   | по мере необходимости | заместитель директора по административно-хозяйственной работе       |
| <b>Профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b> |   |                       |   |
| 9.  | Пополнение (обновление) аптечки первой помощи   | по мере необходимости | заместитель директора по административно-хозяйственной работе       |
| 10.   | Обеспечение санитарных комнат   | постоянно             | заместитель директора   |



|   |   |                       |   |
|---|---|-----------------------|---|
|   | средствами гигиены  |                       | по административно-хозяйственной работе                       |
| Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты |   |                       |   |
| 11.   | Обеспечение работников спецодеждой, средствами индивидуальной защиты  | ежегодно              | заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| 12.   | Приобретение и выдача моющих средств  | ежегодно              | заместитель директора по административно-хозяйственной работе |
| Мероприятия по пожарной безопасности                        |   |                       |   |
| 13.   | Обработка чердачного помещения огнезащитной пропиткой   | по мере необходимости | заместитель директора по безопасности                         |
| 14.   | Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации   | ежегодно              | заместитель директора по безопасности                         |
| 15.   | Обеспечение наличия в санитарно-бытовом помещении дозатора с жидким мылом для сотрудников, чья работа связана с легкосмываемыми загрязнениями | ежегодно              | заместитель директора по административно-хозяйственной работе |

Приложение 4  
к Коллективному договору ГБУДО  
«Областной Центр дополнительного  
образования детей» на 2025-2028 годы

Перечень случаев,  
когда в Учреждении Работодатель обязан учесть мнение профсоюза

| Перечень случаев   | Основание         |
|--|-------------------|
| <b>Учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (ст. 372 ТК РФ)</b>   |                   |
| <b>Рабочий день, смена</b>   |                   |
| Разделение рабочего дня на части (на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены))             | ст. 105 ТК РФ     |
| Введение и отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели при угрозе массового увольнения работников   | ст. 74 ТК РФ      |
| Составление графика сменности  | ст. 103 ТК РФ     |
| Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем  | ст.101 ТК РФ      |
| <b>Отпуск</b>  |                   |
| Определение порядка и условий предоставления дополнительных отпусков   | ст.116 ТК РФ      |
| Утверждение графика отпусков   | ст.123 ТК РФ      |
| <b>Оплата труда</b>  |                   |
| Принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда   | ст.135 ТК РФ      |
| Установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера   | ст.135, 144 ТК РФ |
| Распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы   | ст.135, 144 ТК РФ |
| Определение размера и порядка выплаты работникам дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе (за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад)) | ст.112 ТК РФ      |
| Утверждение формы расчетного листка  | ст.136 ТК РФ      |
| Установление сроков выплаты заработной платы работникам  | ст.136 ТК РФ      |
| Установление конкретного размера повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда   | ст.147 ТК РФ      |
| Установление конкретного размера оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день  | ст.153 ТК РФ      |
| <b>Правила внутреннего трудового распорядка</b>  |                   |
| Утверждение правил внутреннего трудового распорядка  | ст.190 ТК РФ      |
| <b>Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников,</b>  |                   |

| <b>направление работников на прохождение независимой оценки квалификации</b>  |                       |
|---|-----------------------|
| Определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации   | ст.196 ТК РФ          |
| <b>Аттестация работника</b>   |                       |
| Порядок проведения аттестации на соответствие занимаемой должности или выполняемой работе   | ст.81 ТК РФ           |
| <b>Охрана труда</b>   |                       |
| Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников   | ст.212 ТК РФ          |
| Создание комиссии по охране труда   | ст.218 ТК РФ          |
| Определение сроков проведения специальной оценки условий труда  | ст.22 ТК РФ           |
| <b>Учет мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 373 ТК РФ)</b>   |                       |
| Сокращение численности или штата работников, являющихся членами профсоюза   | ст.81, 82, 373 ТК РФ  |
| Несоответствие работника (являющегося членом профсоюза) занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации   | ст.81, 82, 373 ТК РФ  |
| Неоднократное неисполнение работником, являющимся членом профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание   | ст.81, 82, 373 ТК РФ  |
| Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссий по трудовым спорам   | ст.171 ТК РФ          |
| Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы   | п. 8 ч. 1 ст.81 ТК РФ |
| <b>Иные случаи, решения по которым Работодатель принимает с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации</b>  |                       |
| Привлечение работников к сверхурочным работам, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 ТК РФ   | ст.99 ТК РФ           |
| Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за исключением случаев, предусмотренных частями 2, 3, 4 статьи 113 ТК РФ  | ст.113 ТК РФ          |
| Применение систем нормирования труда  | ст.159 ТК РФ          |
| Принятие работодателем необходимых мер при угрозе массовых увольнений (например, уведомление службы занятости)  | ст.180 ТК РФ          |
| Установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения | ст.221 ТК РФ          |
| Применение и снятие дисциплинарного взыскания до  | ст.193, 194 ТК РФ     |

|   |              |
|---|--------------|
| истечения 1 года со дня его применения                              |              |
| Представление к присвоению почетных званий                          | ст.191 ТК РФ |
| Представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами | ст.191 ТК РФ |