

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Областное государственное бюджетное учреждение «Региональный
центр развития образования»

на 2021-2023 годы



От работника
Председатель представительного
органа (М.А. Бен Саид)

Дата подписания:
«11» сентября 2021 г.

Дата подписания:
«11» сентября 2021 г.

Департамент труда и занятости
населения Томской области

Коллективный договор (областной)
регистрационный № 426

27 01 21

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Департаменте труда и занятости населения Томской области

Регистрационный № _____ от «____» _____ 202__ г.

Начальник Департамента
труда и занятости населения
Томской области _____

(_____)
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и трудовым коллективом
областного государственного бюджетного учреждения
«Региональный центр развития образования»
на 2021-2023 г.г

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор, Коллективный договор) заключен между Областным государственным бюджетным учреждением «Региональный центр развития образования» (далее – ОГБУ «РЦРО», Центр, Учреждение), именуемом в дальнейшем Работодатель в лице директора Лыжиной Надежды Петровны, действующей на основании Устава и Работниками ОГБУ «РЦРО» (далее – Трудовой коллектив, Стороны) в лице представительного органа Работников, с другой стороны.

2. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем, и заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", «Об образовании», «О занятости населения в Российской Федерации», законом Томской области «Об образовании в Томской области» и другими законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов Работников Центра и установлению дополнительных профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами

3. Договор устанавливает взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

4. Настоящий Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств и реальности их обеспечения в целях регулирования социально-трудовых отношений в Центре, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации; установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, соглашениями; повышения уровня жизни Работников и членов их семей; создания благоприятного психологического климата в коллективе; практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности Сторон.

5. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Центра, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

6. Представительный орган Работников Центра обязуется разъяснить Трудовому коллективу положения Договора, содействовать его реализации.

7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников Учреждения в течение 10 рабочих дней после его подписания, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий Коллективного договора путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц, через информационные стенды (ст. 68 ТК РФ).

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

9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

11. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

13. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

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

15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора рассматриваются Сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

17. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует в течение трех лет.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

18. Стороны признают, что выполнение условий Коллективного договора в полном

объеме может быть достигнуто только совместными усилиями Сторон, направленными на повышение эффективности деятельности Центра, а также обязуются развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения определенных Договором обязательств.

19. Стороны договорились:

а) Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения представительного органа Работников Центра в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

б) Работодатель обязан безвозмездно предоставлять представительному органу помещение для проведения собраний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (ст.377 ТК РФ).

20. Работодатель с учетом мнения представительного органа рассматривает следующие вопросы:

а) принимает локальные нормативные акты, устанавливающие порядок аттестации Работников (ч.2 ст.8 ТК РФ);

б) привлекает к сверхурочным работам Работников в случаях, установленных (ст. 99 ТК РФ);

в) утверждает перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

г) привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни Работников (ст. 113 ТК РФ);

д) утверждает график предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);

е) принимает локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);

ж) устанавливает сроки выплаты заработной платы Работников (ст. 136 ТК РФ);

з) принимает локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

и) определяет гарантии и компенсации Работникам при ликвидации Центра, сокращении численности или штата Работников Центра (ст. 180 ТК РФ);

к) утверждает Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

л) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда работников (ст.372 ТК РФ).

21. Права и обязанности Работодателя:

Права и обязанности Работодателя и Работников регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (Приложение №1 к настоящему Коллективному договору). Кроме того, Работодатель обязуется и имеет право:

а) обеспечивать Работникам нормальные условия для производительного и качественного труда в соответствии с их профессией, специальностью и квалификацией;

б) обеспечивать предоставление Работникам прав, социальных и трудовых гарантий и льгот, установленных законодательством Российской Федерации и ее субъектов и настоящим Договором;

в) добиваться успешной деятельности Центра, дисциплины труда, повышения профессионального уровня Работников;

г) обеспечивать финансирование выполнения обязательств настоящего Договора в пределах бюджета доходов и расходов Учреждения.

д) поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

е) требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

ж) привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

з) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами (ст.22 ТК РФ);

и) вести коллективные переговоры и заключать Коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ (ст. 22 ТК РФ);

к) предоставлять по запросу представительного органа отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору;

л) выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

м) проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ст. 196 ТК РФ);

н) представлять интересы Трудового коллектива перед государственными органами;

о) обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения необходимой работы;

п) при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с представителями Трудового коллектива Центра, обеспечивать их необходимой информацией и нормативной документацией, руководствуясь при этом постановлением Правительства РФ от 05.12.1991 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну».

22. Права и обязанности представительного органа:

а) представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права (ст. 29 ТК РФ);

б) инициировать включение в Коллективный договор предложений, выдвинутых по инициативе Работников Центра, если они не противоречат ТК РФ;

в) вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию формы, системы и размера оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

г) выражать мнение представительного органа при увольнении Работников по инициативе Работодателя;

д) добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;

е) своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников;

ж) предлагать меры по защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя;

з) способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

и) проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей;

к) воздерживаться от объявления забастовок в период действия Коллективного договора при условии его выполнения;

л) вносить предложения по улучшению и защите социально-трудовых прав Работников в органы законодательной и исполнительной власти в установленном порядке;

м) осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, Коллективного договора;

н) содействовать обеспечению безопасности на рабочих местах и улучшению условий труда, выполнению Работодателем условий Коллективного договора по охране труда;

о) представлять и защищать, в том числе и в суде, коллективные права и интересы Работников.

23. Права и обязанности Работников Центра:

а) соблюдать Устав Центра и Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

б) участвовать в управлении Центром в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

в) защищать свои трудовые права, свободу и интересы всеми, не запрещенными законами, способами;

г) участвовать в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

д) получать своевременную и в полном объеме заработную плату в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

е) добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него по трудовому договору и в соответствии с должностной инструкцией;

ж) бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

з) не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Центру, его имуществу и финансам;

и) содержать свое рабочее место в порядке, чистоте и исправном состоянии.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

24. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами ОГБУ «РЦРО», настоящим Коллективным договором, трудовым договором.

25. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а также на основании фактического допущения Работников к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя в случае, когда трудовой договор не был

надлежащим образом оформлен. По вопросам, не урегулированным трудовым договором, Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

26. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором и локальными нормативными актами Центра.

27. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, и Уставом Центра.

28. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

29. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие условия.

30. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, инструкцией по Охране труда и технике безопасности (ст. 68 ТК РФ).

31. Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

32. Соглашением Сторон при заключении трудового договора может быть обусловлено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой ему работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

33. О предстоящих изменениях определенных Сторонами условий трудового

договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

34. Расторжение трудового договора осуществляется в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

35. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Центра и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представительному органу Работников Центра не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

36. Увольнение Работников по сокращению штатов применяют только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Центре.

37. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с приведением численности работающих в Учреждении к объемам выполняемых работ, уменьшение численности работающих осуществляет в первую очередь за счет:

а) естественного оттока кадров и временного их приема;

б) упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри Учреждения на освобождающиеся места.

38. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2 ТК РФ, обязан получить письменное согласие Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

39. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют:

а) работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;

б) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

в) работники, применяющие инновационные методы работы;

г) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;

д) работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной пенсии по старости) осталось менее трех лет.

40. Работодатель взаимодействует со службами занятости населения, Администрацией Томской области в целях совместного решения вопросов трудоустройства высвобождаемых Работников или организации их переподготовки (за счет служб занятости населения).

41. С учетом мотивированного мнения представительного органа производится расторжение трудового договора с Работниками по следующим основаниям (п.п. 2, 3, 5 ст.81 ТК РФ):

а) сокращение численности или штата Работников организации;

б) неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

в) однократное грубое нарушение Работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

- нарушения Работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

г) повторное в течение одного года грубое нарушение Работником Устава Центра.

42. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (независимо от численности высвобождаемых), введении режима неполного рабочего времени, о применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве), а также представлять информацию, необходимую для осуществления деятельности по профессиональной реабилитации и содействию занятости

инвалидов (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

43. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников устанавливается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

44. В Центре устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

45. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

46. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

47. Продолжительность рабочего дня для Работников Центра определяется графиком работы, составленным из расчета:

а) для заместителя директора по организационно-методической работе, заместителя директора по общим вопросам, главного бухгалтера, главного специалиста по организационно-техническому обеспечению, водителя устанавливается ненормированный рабочий день;

б) для методистов, старших методистов, 36-часовая рабочая неделя;

в) для остальных категорий Работников 40-часовая рабочая неделя.

48. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

а) для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

г) 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.

49. В соответствии со статьей 93 ТК РФ режим неполного рабочего времени устанавливается Работодателем по просьбе следующих категорий Работников:

а) беременной женщины;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка до исполнения 14 лет или ребенка-инвалида до исполнения 18 лет;

в) работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. 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 (ст. 93 ТК РФ).

50. При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению Сторон.

51. Привлечение Работников к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени по инициативе Работодателя (сверхурочная работа) производится в порядке, предусмотренном статьями 99, 101 ТК РФ.

52. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- а) для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);
- б) если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

53. Привлечение Работодателем Работника к работе за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени.

54. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается при необходимости предотвращения катастрофы либо устранения последствий катастрофы, введения чрезвычайного или военного положения и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

55. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности Сторон. По желанию Работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

56. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

57. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно.

58. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя.

59. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- а) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- б) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в) в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

60. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях.

61. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

62. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

63. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий Работника, в случаях:

- а) временной нетрудоспособности Работника;
- б) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы;

в) исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

г) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Российской Федерации.

64. 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 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

65. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

66. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

67. 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.

68. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или Коллективным договором.

69. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - директору, заместителю директора по организационно-методической работе, начальникам отделов (за исключением начальника отдела организационно-правовой и кадровой работы), старшим методистам, методистам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней. Другим категориям Работников Центра предоставляется отпуск в количестве 28 календарных дней.

70. В соответствии с постановлением Администрации Томской области от 26.12.2017 №466а «О порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств областного бюджета» отдельным Работникам Центра (в соответствии с Перечнем должностей Работников с ненормированным рабочим днем, установленным в Приложении к настоящему Коллективному договору № 6) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня, при необходимости эпизодически привлекаемым по распоряжению работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

71. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

72. Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

73. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

74. Дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

75. В случае переноса либо неиспользования дополнительного оплачиваемого отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

76. В случае перевода Работника на должность, которая включена в перечень категорий Работников с ненормированным рабочим днем, дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется пропорционально отработанному времени в календарном году по указанной должности.

78. Аналогично осуществляется предоставление дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день в случае перевода Работника на другую должность с иной продолжительностью дополнительного отпуска.

79. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых Работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

80. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст.116 ТК РФ):

- а) при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- б) в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- в) для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- г) бракосочетание Работника - 3 дня, бракосочетание детей Работника - 2 календарных дня;
- д) в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) - 3 календарных дня.

81. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у Работников, условия труда на рабочем месте которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

82. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работников, указанных в пункте 79, составляет 3 календарных дня. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

83. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 3 и 18 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

84. При выплате заработной платы Работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

85. Заработная плата Работникам устанавливается в соответствии с Положением о системе оплаты труда Работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, утвержденное постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а, Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а (оклады) и Постановление от 08.08.2012 № 303а о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных автономных, казенных и бюджетных учреждений и включает в себя:

- а) должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- б) компенсационные выплаты;
- в) стимулирующие выплаты.

86. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой, компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Региональный центр развития образования».

87. При нарушении Работодателем установленного срока 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 пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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 не выплаченных в срок сумм.

88. Штаты формируются с учетом установленного Центру Департаментом общего образования Томской области предельного лимита численности.

89. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в трудовых договорах работников.

90. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников областного государственного бюджетного учреждения «Региональный центр развития образования».

Работодатель обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

91. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, устанавливается двойной размер оплаты среднедневного заработка, включая все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

92. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

93. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются в полном объеме.

94. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ ЦЕНТРА

95. Работодатель обязуется:

а) при направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой;

б) при расторжении трудового договора 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) увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере не ниже среднего

месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия);

в) работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 или пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

г) при направлении работодателем Работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

д) на время прохождения медицинского осмотра за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ);

е) работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

ж) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст.186 ТК РФ).

96. На основании письменного заявления Работнику может быть оказана материальная помощь при временном финансовом затруднении, при продолжительной болезни Работника или членов его семьи (муж, жена, дети, родители), при материальном ущербе в результате стихийного бедствия, пожара и других причин за счет экономии фонда заработной платы или средств от внебюджетной деятельности при их наличии.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

97. Работодатель обязуется обеспечить право Работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение заболеваний (ст.219 ТК РФ).

98. Руководитель совместно с Трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля за охраной труда.

99. Обязательства Работодателя:

а) обеспечивать здоровые и безопасные условия труда Работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, лечебно-профилактических и санитарно-гигиенических мероприятий в соответствии с действующим законодательством, государственными нормативными требованиями охраны труда и Коллективным договором;

б) принимать меры по устранению выявленных отклонений от гигиенических норм и требований охраны труда, разрабатывать, при необходимости, мероприятия по улучшению условий труда. До устранения вредных и опасных факторов устанавливать Работникам, занятым на этих работах, гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации;

в) обеспечивать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

г) обеспечивать обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда Работников Центра в соответствии с законодательством Российской Федерации;

в) обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

г) оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре;

д) в случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, предоставить другую работу на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка;

е) для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;

ж) Работодатель, на средства от внебюджетной деятельности может создавать условия для организации профилактических мероприятий по предупреждению заболеваний и укреплению здоровья работников;

з) приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением.

100. Средства на проведение мероприятий по охране труда и обеспечение безопасности выделяются ежегодно (в соответствии со ст. 226 ТК РФ). Конкретный размер средств на указанные цели уточняется в соглашении об охране труда, которое утверждается ежегодно.

101. Обязательства Работника:

а) соблюдать требования охраны труда, правил техники безопасности и пожарной безопасности;

б) проходить инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

в) немедленно извещать директора Центра о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья;

102. Обучение и проверка знаний по охране труда Работников осуществляется администрацией в установленном порядке, и сроки, установленные Соглашением по охране труда.

103. Выполнение комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда (Приложение № 4 к Коллективному договору), обеспечивается в сроки, установленные Работодателем совместно с представительным органом Работников.

104. Работодатель совместно с представительным органом Работников:

а) формирует Комиссию по охране труда в целях организации сотрудничества по вопросам охраны труда Работодателя и Работников (Приложение № 5 к Коллективному договору);

б) определяет перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых устанавливаются дополнительные льготы (Приложение № 7 к настоящему Коллективному договору).

IX. КОНТРОЛЬ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ИСПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

105. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется руководителем Центра и председателем представительного органа.

106. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность согласно действующему законодательству Российской Федерации.

X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

107. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора.

108. Настоящий Договор действует в течение трех лет со дня подписания до 31.12.2023 года.

Перечень приложений к Коллективному договору:

- № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.
- № 2 Расчетный лист по оплате труда.
- № 3 Соглашение по охране труда. План мероприятий по охране труда, прилагается к Коллективному договору;
- № 4 Состав комиссии по охране труда.
- № 5 Перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.
- № 6 Перечень профессий и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда.

Должность руководитель
0954 РЧ ДУ
Подпись [подпись]
И. М. Мухомедов