

От Работодателя:

Директор
МБУ ДПО ЦОРО


С. А. Загвоздина
« 29 » октября 2025 г.



От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДПО ЦОРО


А. И. Загорулько
« 29 » октября 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

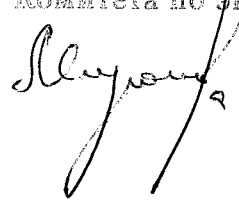
муниципального бюджетного учреждения дополнительного профессионального

образования «Центр обеспечения развития образования»

(полное наименование учреждения в соответствии с Уставом)

на период с 09.11.2025 по 08.11.2028

Администрация
Ангарского городского округа
Комитет по экономике и финансам
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 88/2025-21 от 11.10.2025 г.
Заместитель мэра-председатель
Комитета по экономике и финансам

 И. Г. Мironова

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным бюджетным учреждением дополнительного профессионального образования «Центр обеспечения развития образования» (далее – Работодатель, Учреждение), в лице руководителя, директора Учреждения Светланы Афанасьевны Загвоздиной, действующего на основании Устава Учреждения, и Работниками Учреждения (далее – Работники), в лице первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – Профком), действующей в лице председателя Профкома Анны Игоревны Загорулько, действующего на основании протокола общего собрания трудового коллектива Учреждения № 3 от «16» октября 2025 года, далее совместно именуемые «Стороны».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Территориальное соглашение по регулированию социально-трудовых отношений Работников муниципальных Учреждений образования Ангарского городского округа.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав 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 трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.4. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех Работников организации в течение 30 календарных дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами в лице их представителей.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.8. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения с Профкомом: Правила внутреннего трудового распорядка, Положение об оплате труда работников учреждения, другие локальные

нормативные акты в отношении которых обязанность учета мнения представителя работников закреплена ТК РФ.

1.9. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, разместить коллективный договор на сайте Учреждения в сети Интернет не позднее 10 дней с момента его регистрации в Комитете по экономике и финансам администрации Ангарского городского округа.

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

1.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 09.11.2025 и действует три года.

II. Гарантии при заключении, изменении, расторжении трудового договора

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с нормами действующего трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора.

Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить Работников под подпись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

Педагогические Работники дополнительно должны быть ознакомлены под подпись с Уставом Учреждения и другими локальными нормативными актами, регламентирующими образовательный процесс.

2.3. Не допускается заключение гражданско-правового договора по должностям, занимаемым Работниками в соответствии со штатным расписанием.

2.4. Трудовой договор содержит обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора с Работником возможно только в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, и если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.8. Работодатель сообщает Профкому в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата Работников и о возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, при массовых увольнениях Работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является расторжение по инициативе Работодателя трудового договора с Работниками в связи с ликвидацией Учреждения или его реорганизацией, требующей сокращения численности или штата Работников и в соответствии со следующими критериями:

- ликвидация образовательного Учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращения численности или штата Работников Учреждения в количестве 50 и более человек в течение 30 календарных дней (Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

2.9. В случае угрозы массового увольнения Работодатель вправе в целях сохранения рабочих мест вводить режим неполного рабочего времени (рабочего дня (смены), рабочей недели) на срок до шести месяцев с учетом мнения выборного органа Профкома в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.10. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют Работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические Работники, впервые приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания обучения в профессиональной образовательной организации и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.11. Работодатель обеспечивает Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работников организации, право на время для поиска работы (3 часа в неделю) с сохранением среднего заработка. При этом день (дни) предоставления времени для поиска работы определяется Работником посредством подачи письменного заявления Работодателю.

2.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профкома.

2.13. При принятии решений об увольнении Работника, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, Работодатель обязан принять меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.14. Педагогический Работник не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности, если он был аттестован по соответствующей должности в другой образовательной организации.

При этом под другой образовательной организацией понимается организация, указанная в пункте 18 статьи 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» независимо от места ее нахождения в пределах территории Российской Федерации.

2.15. Если в силу требований о защите персональных данных Работодатель не может предоставить Работнику копии документов, запрашиваемых в соответствии со статьей 62 Трудового кодекса Российской Федерации, то Работодатель обязан изготовить для Работника выписки из таких документов в части информации, касающейся Работника, даже, если Работник прямо не просил об этом в своем заявлении.

2.16. Работодатель согласен с тем, что при применении дисциплинарного взыскания он обязан руководствоваться статьями 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции Российской Федерации и признаваемыми Российской Федерацией как правовым государством общими принципами юридической, а следовательно и дисциплинарной ответственности, такими как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

2.17. Выбирая дисциплинарное взыскание, Работодатель должен учитывать тяжесть дисциплинарного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

2.18. При выборе дисциплинарного взыскания Работодатель должен учитывать предшествующее поведение Работника, его отношение к труду, наличие у Работника наград, благодарностей и (или) грамот Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и (или) органов местного самоуправления.

2.19. В штатных расписаниях, тарификационных списках (ведомостях), трудовых книжках, сведениях о трудовой деятельности, трудовых договорах и иных документах, а также локальных нормативных актах Учреждения наименования должностей (профессий, специальностей) Работников должны указываться в полном соответствии с наименованиями соответствующих должностей (профессий, специальностей), содержащимися в законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации.

III. Рабочее время и время отдыха

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. 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 определяется:

- Уставом Учреждения;
- настоящим коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, регламентирующими рабочее время и время отдыха Работников, принятыми с учетом мнения Профкома (ст. 372 ТК РФ);
- трудовыми договорами.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических Работников (методисты) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени является сверхурочной.

В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- в соответствии с медицинским заключением установленной формы;
- в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии со статьями 96, 97, 99, 152, 153, 154 ТК РФ.

3.7. В течение рабочего дня (смены) Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с графиком предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев.

3.9. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа Профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков Работодателем может осуществляться с согласия Работника и с учетом мнения выборного органа Профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Запрещается направление Работников в неоплачиваемые отпуска по инициативе Работодателя.

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

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

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

3.10. В соответствии с законодательством Работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (на основании Закона Российской Федерации от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Главному бухгалтеру устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением ежегодных дополнительных оплачиваемых дней отпуска, продолжительностью 6 календарных дней.

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

3.12. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, либо переносится на другое время по заявлению Работника.

3.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 дней;
- для проводов детей в армию – до 5 дней;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 5 дней;
- работающим инвалидам – до 60 дней.

3.16. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается Учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска учитывается:

- фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (в том числе время вынужденного прогула при отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

– время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому Работнику на основании его заявления и оформляется приказом руководителя Учреждения.

За педагогическими Работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического Работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе Работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

3.17. Режим работы Работников Учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Выходными днями для всех Работников Учреждения являются суббота и воскресенье.

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

3.18. Продолжительность рабочего дня (смены) для всех Работников Учреждения непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При этом уменьшению подлежит рабочее время, приходящееся на конец рабочего дня (смены).

Данное правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

В случае невозможности уменьшения продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или с согласия Работника оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.19. Профсоюз обязуется:

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха Работников;

– предоставлять по запросу Работодателя мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха Работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации;

– вносить Работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. Обучение Работников по дополнительным профессиональным программам (программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки)

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость обучения Работников по дополнительным профессиональным программам для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель определяет формы профессиональной переподготовки и повышения квалификации Работников на каждый учебный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать повышение квалификации педагогических Работников не реже чем один раз в три года. При этом Стороны согласились, что исчисление

трехлетнего срока начинается со дня трудоустройства Работника и прерывается только в случае его увольнения.

4.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации – сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173–176 Трудового кодекса Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в части первой настоящего пункта, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению образовательной организации).

4.3.4. При совпадении ежегодного и (или) дополнительного оплачиваемого отпуска с отпусками, предусмотренными статьями 173-176 Трудового кодекса РФ по заявлению Работника ежегодный и (или) дополнительный оплачиваемый отпуск переносится на другое время.

V. Оплата и нормирование труда

5. Оплата труда Работников производится на основании Положения об оплате труда работников. Нормирование труда Работников Учреждения осуществляется в соответствии с положением о нормировании труда.

5.1. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Сроками выплаты заработной платы являются:

- за 1 половину месяца – 16 число текущего месяца;
- за 2 половину месяца – 1 число следующего месяца.

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

При выплате заработной платы Работнику вручается расчетный листок с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа Профкома.

5.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы) далее – оклад (ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Оплата труда при работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства Российской Федерации от 04.04.2025 № 436 «О

минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в Учреждении составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время.

5.4. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.6. Работодатель обязан возместить Работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

5.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с учетом 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.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня присуждения ученой степени;
- при награждении ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации.

5.9. Молодым специалистам до 35 лет (включительно) из числа педагогических работников (далее – ежемесячная выплата молодым специалистам), завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, приступившим к работе в Учреждении в соответствии с полученной квалификацией:

- при стаже до 3 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 30 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- при стаже от 3 до 5 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 20 процентов должностного оклада (ставки заработной платы);
- при стаже от 5 до 7 лет работы по специальности (направлению подготовки) – в размере 15 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

Основаниями установления ежемесячной выплаты молодым специалистам являются:

- наличие документа об образовании и о квалификации, подтверждающего получение среднего профессионального или высшего образования, прохождение программ профессионального обучения;
- начало работы по специальности (направлению подготовки) не позднее 3 лет после получения диплома государственного образца.

Статус молодого специалиста (в возрасте до 35 лет включительно) может быть продлен в случаях:

- призыва на военную службу или на альтернативную гражданскую службу;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет.

При переходе в другую муниципальную образовательную организацию, расположенную на территории Ангарского городского округа, право на ежемесячную выплату молодым специалистам сохраняется.

5.10. Доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника Учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.12. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

5.13. Индексация заработной платы Работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

VI. Социальные гарантии и льготы

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при переводе на другую работу (глава 12 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при расторжении трудового договора (глава 13 Трудового кодекса Российской Федерации);
- по вопросам оплаты труда (глава 20-22 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 Трудового кодекса Российской Федерации);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и

осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Вести учет Работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, а также ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Стороны обязуются заключать соглашение по охране труда для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний.

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением Работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при

поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований Работников, внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, инструктажа по охране труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

- беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний Работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения Профсоюза или иного уполномоченного Работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. Работник обязан (статья 214 Трудового кодекса Российской Федерации):

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом происшедшем несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания, острого отравления;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры; другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7.3. Работодатель предоставляет Работникам два оплачиваемых дня отдыха с сохранением заработной платы непосредственно в день вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции и после него на основании письменных заявлений Работников и справки медицинской организации, подтверждающей факт вакцинации (ревакцинации).

7.4. Работодатель выделяет средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных бюджетной сметой администрации Ангарского городского округа.

7.5. Профком обязан:

- осуществлять контроль соблюдения законодательства об охране труда, правил и норм охраны труда в Учреждении;

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением

законодательства об охране труда, представлять интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев, происшедших с Работниками во время трудового процесса;
- обеспечивать подготовку заключений на локальные нормативные акты Учреждения, содержащие требования охраны труда;
- оказывать методическую помощь руководителю Учреждения по вопросам охраны труда.

VIII. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из их заработной платы Работников, являющихся членами соответствующей профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. Работнику, не являющемуся членом профсоюзной организации, уполномочившему Профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем, руководитель обеспечивает по его письменному заявлению ежемесячное перечисление на счет Профкома денежных средств из его заработной платы в размере 1%.

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников Учреждения, учитывать мнение Профкома в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;
- соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;
- не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации, статьи 11 и 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;
- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, необходимых для деятельности Профкома, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного Профкому;
- предоставлять в бесплатное пользование Профкома необходимые для работы здания и помещения с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны;

- привлекать представителей Профкома для осуществления контроля соблюдения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод в отношении любого Работника;

8.4. Учет мнения Профкома Работодателем осуществляется при:

- установлении системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в организации;
- принятии Правил внутреннего трудового распорядка;
- установлении сроков выплаты заработной платы Работникам;
- привлечении к сверхурочным работам;
- привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установлении очередности предоставления отпусков;
- принятии решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены;
- утверждении формы расчетного листка;
- определении сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формировании аттестационной комиссии в Учреждении;
- принятии локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- изменении условий труда;
- установлении перечня должностей Работников с ненормированным рабочим днем;
- представлении к присвоению почетных званий;
- представлении к награждению отраслевыми и иными наградами;
- установлении размеров повышения заработной платы в ночное время;
- установлении, изменении размеров выплат стимулирующего характера;
- распределении премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- в иных случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

8.5. С учетом мотивированного мнения Профкома производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения, осуществляющего образовательную деятельность.

8.6. По согласованию с вышестоящим выборным профсоюзным органом производится увольнение председателя выборного органа Профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата Работников Учреждения;
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

Увольнение председателя за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится с учетом мнения выборного органа Профкома.

8.7. Члены выборного органа Профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов, иных мероприятий

вышестоящих профсоюзных органов с сохранением среднего заработка по предварительному согласованию с Работодателем.

Работники организации, являющиеся членами Профсоюза, освобождаются от работы для участия в иных мероприятиях (митинги, пикеты и т.д.), проводимых вышестоящими профсоюзными организациями по предварительному согласованию с Работодателем.

Члены выборного органа Профкома, внештатные правовые и технические инспекторы труда, иные уполномоченные профсоюзные представители вправе осуществлять профсоюзный контроль соблюдения в Учреждении трудового законодательства с освобождением от исполнения трудовых обязанностей и сохранением средней заработной платы за этот период по предварительному согласованию с Работодателем.

8.8. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

8.9. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

8.10. При осуществлении Профсоюзом контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений Работодатель обязан в недельный срок со дня получения соответствующего запроса предоставить Профсоюзу запрашиваемую информацию и документы в части, не противоречащей Федеральному закону от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

IX. Обязательства Профкома

9. Профком обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль охраны труда в Учреждении.

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.5. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков.

9.6. Принимать участие в аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемым ими должностям, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Учреждения.

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

10. Стороны договорились:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор после его подписания в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.2. Ежегодно отчитываться на общем собрании трудового коллектива о выполнении условий коллективного договора.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам Учреждения.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнения условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса – в части, не противоречащей Федеральному закону от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных».

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

От Работодателя:

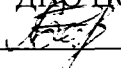
Директор
МБУ ДПО ЦОРО

 С. А. Загвоздина

« 29 » октября 2025 г.

От Работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДПО ЦОРО

 А. И. Загорулько

« 29 » октября 2025 г.