

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЦЕНТР ИНЖЕНЕРНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ  
«КВАНТОРИУМ»**

на 2021-2024 гг.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Фролова Алексея Ивановича и работниками учреждения, представленными первичной профсоюзной организацией, в лице представителя Зон Лилии Николаевны – председателя первичной профсоюзной организации (далее – ППО).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, и основывается на принципах социального партнерства.

1.3. Основой для заключения настоящего коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. №10 - ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Воронежской области от 29.04.1998 г. №40 - П – ОЗ «О социальном партнерстве»;

Трехстороннее соглашение между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020 – 2022 годы;

Отраслевое соглашение между департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы.

1.4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации.

ГБУ ДО ВО «ЦИКДиМ «Кванториум» или учреждение – государственное бюджетное учреждение дополнительного образования

Воронежской области «Центр инженерных компетенций детей и молодежи «Кванториум».

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные, наиболее благоприятные условия труда работников учреждения, предоставляемые работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения независимо от принадлежности к профсоюзной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения в течение 7 календарных дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа, наименования образовательного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором образовательного учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение принятых на себя обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуясь признавать и уважать права каждой из сторон.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 21.09.2021 г. и действует в течение 3-х лет.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

### **Стороны договорились, что:**

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.5. При приеме на работу, работодатель вправе требовать от работника, а работник обязан предоставить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или сотрудник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

- документы об образовании (диплом или аттестат), о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.6. 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, хранящегося у работодателя.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени.

2.8. По соглашению сторон в трудовой договор включаются условия об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 ст.70 ТК РФ.

2.9.Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.10. Права и обязанности сторон содержатся в Правилах внутреннего трудового распорядка учреждения.

### **3. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

3.1.Вопросы дисциплины труда в учреждении определяются «Правилами внутреннего трудового распорядка».

3.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

3.3. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5,6,9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

3.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен

затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

3.5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

3.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

3.7. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

3.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и (или) Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

## **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Формирование систем оплаты труда работников, ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его

квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника;

- порядка аттестации педагогических работников, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата работников определяется на основе оклада по ЕТС и учебной нагрузки (для педагогов), с учетом доплат и надбавок.

4.3. Учебная нагрузка каждого педагогического работника определяется работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4. Все вопросы, связанные с установлением надбавок, доплат, размерами должностных окладов, а также порядок выплаты заработной платы и премий закреплены в «Положении об оплате труда работников» учреждения.

4.5. При выплате заработной платы каждый работник получает расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.7. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения. При увольнении работнику выплачиваются: заработная плата за фактически отработанное время в месяце увольнения, компенсация за все неиспользованные отпуска и выходное пособие. Выходное пособие выплачивается в определенных случаях, предусмотренных ст.178 ТК РФ.



4.8. Заработная плата за первую половину месяца должна быть выплачена в установленный день «20» числа текущего периода, за вторую половину «5» числа следующего месяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Выплата заработной платы работнику, осуществляется путем перечисления денежных средств на счет в банке, указанный работником.

4.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.10. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы работнику в виде денежной компенсации, в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

### **Стороны договорились:**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в учреждении устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка».

5.2. Продолжительность рабочей недели устанавливается трудовым договором.

5.3. Продолжительность рабочего дня работников учреждения устанавливается согласно графику работы в соответствии с ТК РФ.

5.4. Для работников учебно-вспомогательного персонала нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

5.5. Для охранников устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом 1 месяц.

5.6. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.7. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается педагогам-организаторам, педагогам-психологам, методистам, старшим методистам.

5.8. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования.

5.9. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.10. Режим работы учреждения устанавливается работодателем до начала учебного года, по согласованию с профсоюзом, на основании санитарно-гигиенических требований и Трудового кодекса РФ.

5.11. Педагогическим работникам предоставляется методический день при следующих условиях:

а) обязательно – для посещения постоянно действующих курсов по плану учреждения;

б) по возможности – если нет производственной необходимости.

5.12. В периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим показаниям при привлечении педагогических работников к другой работе (учебно-воспитательной, методической, организационной), в пределах установленной учебной нагрузки, оплата их труда производится исходя из заработной платы, установленной при тарификации.

## **6.ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **Стороны договорились:**

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

6.2. Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым

работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.3. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст.262 ТК РФ).

6.4. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

6.6. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюза.

6.7. 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 предусмотрено освобождение от работы;

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

6.8. 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.

6.9. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения конкурсных мероприятий, фестивалей, соревнований, допускается по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника

и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.10. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной или праздничный нерабочий день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляет ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

6.12. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

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

## **7.ОХРАНА ТРУДА**

### **Стороны договорились:**

7.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшения условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам профессиональной деятельности.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

### **7.3. Работодатель обязан обеспечить:**

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 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;
- 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 выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах,

выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

#### **7.4. Работник обязуется:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;

- 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 несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. В целях обеспечения социально-трудовых условий работников учреждения выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов;

- представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде;

- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;

- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- оказывать материальную помощь работникам в случаях: тяжелой болезни, смерти близких родственников, тяжелого материального положения работника;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Левобережный райком профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- организовать контроль совместно с работодателем за состоянием условий и охраны труда в Учреждении;
- предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
- принимать участие в лицензировании учреждения, добиваться приведения рабочих мест в соответствие с санитарными нормами и требованиями охраны труда и техники безопасности;
- назначить в составе комиссии по охране труда в учреждении уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда, ответственное за согласование инструкций по охране труда со стороны первичной профсоюзной организации;
- первичная профсоюзная организация вправе осуществлять контроль в пределах своей компетенции за: правильностью установления должностных окладов, надбавок и доплат, своевременной выплатой заработной платы, ходатайствовать перед работодателем о поощрении работников за высокие результаты труда;
- вносить предложения по совершенствованию работы учреждения в рамках законодательства;
- содействовать улучшению условий труда, быта, оздоровления работников учреждения;
- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками.

8.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа 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:

- обеспечить участие представителей первичной профсоюзной организации в работе совещаний, педагогического совета учреждения и в разрешении трудовых споров;

- учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам;

- безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств;

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательного учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;



- соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.4. Профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

## **9. ГАРАНТИИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ**

9.1. В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного органа.

9.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации 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.

9.3. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

9.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

9.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные трудовым законодательством, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

9.6. Работодатель обязуется для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с первичной профсоюзной организацией следующие возможности:

- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все работники, работающие в учреждении;

- предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

9.7. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников учреждения предоставить преимущественное право оставления на работе (помимо предусмотренных статьей 179 ТК РФ категорий работников) работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники: предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии по старости), работникам

проработавшим в учреждении свыше 10 лет; молодым специалистам, имеющие трудовой стаж менее одного года; работникам, совмещающих работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются; одиноким родителям, воспитывающим детей в возрасте от 14 до 16 лет.

9.8. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата учреждения (ст. 178, ст. 180 ТК РФ).

9.9. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обязуется обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

9.10. В целях обеспечения занятости работодатель обязуется повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

9.11. Увольнение работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

## **10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Работодатель и первичная профсоюзная организация, как представитель коллектива работников Учреждения, в целях обеспечения социальных гарантий работников договорились о нижеследующем:

### **10.1.Работодатель обязуется:**

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством, путем своевременного перечисления денежных средств в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

- вести персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». Своевременно представлять в управление ПФР достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

10.2. Работники в соответствии с планом работы учреждения по производственной необходимости привлекаются на курсы повышения квалификации. Курсы могут быть как с отрывом от основной работы, так и без отрыва от основной работы.

10.3. Работодатель ежегодно определяет размеры социальной помощи, оздоровительных работ, источники и размеры их финансирования.

10.4. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за активную общественную работу председателю первичной профсоюзной организации – 5 календарных дней.

10.5. Настоящим коллективным договором стороны договорились, что работодатель предоставляет работнику право на получение дополнительных оплачиваемых отпусков (в календарных днях) в следующих случаях:

- проводы на службу в армию – 2 дня;
- бракосочетания работника – 2 дня;
- бракосочетания детей работников – 2 дня;
- смерти близких родственников (матери, отца, сына, дочери, мужа, жены) – 3 дня;
- рождения ребенка отцу – 2 дня;

- одному из родителей ребенка-первоклассника в День знаний –1 день;

10.6. 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 статьи 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.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **12. ПРАВА РАБОТНИКОВ, НЕ ЯВЛЯЮЩИХСЯ ЧЛЕНАМИ ПРОФСОЮЗА**

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

12.2. Работодатель не вправе включать в индивидуальные трудовые договоры положения, дискриминирующие работников, передавших полномочия на представительство профсоюзу.

### **13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

#### **Стороны договорились:**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

13.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

13.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

13.5. Отчет об исполнении обязательств по настоящему коллективному договору заслушивается на общем собрании работников не реже одного раза в год.

#### **От работодателя:**

Директор ГБУ ДО ВО «Центр инженерных компетенций детей и молодежи «Кванториум»

\_\_\_\_\_ А.И. Фролов

20.09.2021 г.

#### **От работников:**

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУ ДО ВО «Центр инженерных компетенций детей и молодежи «Кванториум»

\_\_\_\_\_ Л.Н. Зон

20.09.2021 г.