



Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное учреждение дополнительного
образования Иркутской области

«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД»
(ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард»)



Депутатская ул., 33, г. Иркутск, Иркутская обл., 664023, Россия, Тел. 89397956486

E-mail: avangard.38edu@mail.ru, <http://avangard38.ru>

ОКПО 57849100, ОГРН 1223800008629, ИНН 3849088459, КПП 384901001

Дополнительное соглашение № 1

к коллективному договору
на период действия с 05 декабря 2025 г. по 04 декабря 2028 г.

г. Иркутск

Администрация города Иркутска
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-191/25
« 13 » 11 20 25 г.
Начальник отдела труда и управления
охраной труда департамента ценового,
тарифного регулирования и трудовых
отношений комитета по бюджетной
политике и финансам
Козырева Н.В. [подпись]
подпись

Приложение № 1
к Коллективному договору
ГБУ ДО ИО «Региональный
центр «Авангард»
от 05 декабря 2022 г.

**Дополнительное соглашение № 1
к Коллективному договору
на 2025 – 2028 годы**

г. Иркутск

«13» ноября 2025 г.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард» (ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард») в лице **директора Ефиркина Геннадия Николаевича**, действующего на основании Устава Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард» (утверждён распоряжением министерства образования Иркутской области от 29 апреля 2022 г. № 55-636-мр), именуемый в дальнейшем "Работодатель", с одной стороны и работники ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард» в лице представителя - **председателя Совета трудового коллектива Синчурина Вячеслава Анатольевича**, действующего на основании приказа директора ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард» (протокол Общего собрания работников от 11 марта 2024 г. № 4), именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, совместно именуемые «Стороны», на основании решения трудового коллектива (Протокол Общего собрания работников от 07 ноября 2025 г. № 2) в соответствии со статьями 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением 05 декабря 2025 г. срока действия Коллективного договора от 05 декабря 2022 г. Стороны согласились продлить его действие на срок три года по 05 декабря 2028 г.

2. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 05 декабря 2022 г.:

2.1. Пункт 3.10. дополнить:

«Работникам ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард» (с местом дислокации г. Братск Иркутской области) предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью **16** календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в соответствии со статьей 14 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».

3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

4. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

5. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора на 2025-2028 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

6. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2025-2028 годы.

7. Настоящее Соглашение составлено в 3 экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

Подпись стороны работодателя
Директор ГБУ ДО ИО
«Региональный центр «Авангард»


/ Т.Н.Ефиркин

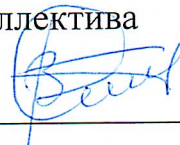
Дата « 13 » ноября 2025 г.



Печать

Подпись стороны представителя
работников

Председатель Совета трудового
коллектива


/ В.А.Синчурин

Дата « 13 » ноября 2025 г.

Печать (при наличии)

) ЛИСЛОВ

Директор
В.В. Шторм



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования Иркутской области
«РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД»
(ГБУ ДО ИО «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД»)

ПРИКАЗ
(по основной деятельности)

12 декабря 2025 г.

№ 90

г. Иркутск

О продлении срока действия Коллективного договора

В соответствии со статьей 43 Трудового Кодекса РФ, в связи с окончанием срока действия коллективного договора на 2022-2025 годы между работодателем и трудовым коллективом Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард» по обеспечению социальных и трудовых гарантий работников и подписанным Дополнительным соглашением между трудовым коллективом в лице председателя Совета трудового коллектива В.А.Синчурина с работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард» Г.Н.Ефиркина, приказываю:

1. Продлить срок действия настоящего коллективного договора до 04 декабря 2028 г. со всеми его приложениями, изменениями и дополнениями на дату подписания данного приказа.



6. Приказ довести до работников ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард».

7. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Директор



Г.Н.Ефиркин

	<p>Министерство образования Иркутской области Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Иркутской области «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД» (ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард»)</p>	<p>ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ «РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД» («РЕГИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР «АВАНГАРД»)</p> 
---	---	---

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард»

Срок действия: с 05 декабря 2022 года по 04 декабря 2025 года

Утверждён на общем собрании работников
Протокол от «05» декабря 2022 года № 2

От работодателя: Солдатов Андрей Георгиевич –директор государственного
бюджетного учреждения дополнительного образования Иркутской области
«Региональный центр «Авангард»
тел. рабочий - 8(3952) 52-66-12

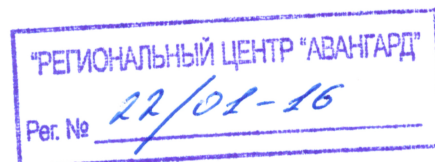
От работников: Глазков Владимир Александрович
Председатель Совета трудового коллектива (СТК), методист
(представитель работников)
тел. рабочий - 8(3952) 52-66-12

Среднесписочная численность работников - 17 чел.
Штатная численность работников - 22 чел.

*Приказ № 36
от 05.12.2022г.*

Иркутск

2022 год



Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Иркутской области «Региональный центр «Авангард» (далее – учреждение).

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель в лице его представителя – директора учреждения Солдатов Андрей Георгиевич (далее – «работодатель») и работники учреждения, интересы которых представляет **Совет трудового коллектива** (далее – СТК) в лице её председателя Глазкова Владимира Александровича (далее – представитель работников), в дальнейшем именуемые «Стороны».

Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства.

В коллективном договоре воспроизводятся основные положения действующего законодательства, имеющие актуальное значение для работников учреждения, а также дополнительные, по сравнению с законодательством, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем и улучшающие положение работников.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и действует с **05.12.2022 года по 04.12.2025 года**. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, работающих по трудовому договору, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, и сохраняет своё действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с работодателем.

При смене формы собственности учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смены формы собственности учреждения любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложения заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ) для его заключения.

Решение спорных вопросов, возникающих между работодателем и работниками (их представителями) в социально – трудовой сфере, осуществляются на основе ведения коллективных переговоров.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мнения Совета трудового коллектива (представителя работников).

2.Трудовой договор и обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

2.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работников (под роспись) с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также знакомить работников

под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику.

В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящего коллективного договора.

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. 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 заключать в письменной форме.

2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключать, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению Сторон трудового договора. При заключении срочного трудового договора указывать в нем обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

2.5. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, согласно статьям 312.1, 312.2 ТК РФ заключать на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему на бумажном носителе, оформленный надлежащим образом, направляется работнику в течение 3 рабочих дней после получения от него письменного заявления. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, оговариваемых в трудовом договоре.

Трудовой договор с дистанционным работником помимо иных оснований, предусмотренных ТК РФ, может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщить об этом в Совет

трудового коллектива 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.

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

При принятии решения о ликвидации, сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудового договора с работниками в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность, квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника.

В соответствии с п.4.1.8. Регионального отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении министерства образования Иркутской области 2017 – 2020 годы, продленного по 2023 год, массовым высвобождением считается:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- при сокращении численности или штата работников образовательного учреждения - увольнением не менее 10 человек в течение 30 календарных дней.

2.7. При сокращении численности или штата работников помимо категории работников, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы 10 лет, необходимого для назначения досрочной страховой пенсии по старости;
- работники, проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.8. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать увольнения:

- беременных женщин, за исключением случаев ликвидации учреждения;
- женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери;
- родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения), помимо соблюдения общего порядка допускать только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

2.10. Увольнение работников по основаниям, предусмотренным пунктами 2 (сокращение численности или штата работников учреждения), 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание)

части первой ст.81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения СТК в соответствии со ст.373 ТК РФ.

2.11. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем раз в три года (п.п. 2 п.5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ.

3. Рабочее время и время отдыха

Работодатель обязуется:

3.1. Режим рабочего времени и отдыха работников учреждения определять в соответствии с требованиями глав 15–16, статей 189–190 ТК РФ, а также требованиями настоящего Коллективного договора и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.2. В зависимости от должности и (или) специальности устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени и норму часов педагогической работы за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (более двух часов), которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы (более двух часов) между занятиями при составлении расписания допускать только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривать для педагогических работников в течение месяца свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям и работе в методических объединениях¹.

3.4. Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год до ухода учителей в отпуск, по согласованию с СТК (представителем работников) и с письменного согласия работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.5. Не привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

¹Приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»

Без согласия работников учреждения допускать привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей ст. 113 ТК РФ.

В других случаях, в том числе при проведении общешкольных и классных культурно-массовых, спортивных и иных подобных мероприятий; во время итоговой аттестации (экзаменов, консультаций и т.п.) учащихся привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускать с его письменного согласия и с учетом мнения Профкома (представителя работников).

Не привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет в соответствии со статьями 259, 268 ТК РФ.

Допускать привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производить по письменному распоряжению.

3.6. Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе допускать с его письменного согласия в случаях, предусмотренных частью 2 ст. 99 ТК РФ.

Привлечение работника учреждения к сверхурочной работе без его согласия допускать в случаях, предусмотренных частью 3 ст. 99 ТК РФ.

В других случаях привлекать к сверхурочной работе с письменного согласия работника и по согласованию с Советом трудового коллектива (представителем работников).

Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей – инвалидов, отцов, воспитывающих детей без матери, опекунов (попечителей) несовершеннолетних, и работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускать только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Данные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Сверхурочная работа не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.7. В соответствии со ст. 123 ТК РФ ежегодно не позднее 15 декабря утверждать по согласованию с Профкомом (представителем работников), и доводить до сведения работников график отпусков на очередной календарный год.

3.8. Отзывать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную часть отпуска предоставлять по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединять к отпуску за следующий рабочий год. Не допускать отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.9. Предоставлять очередной отпуск во время учебного года при необходимости санаторно-курортного лечения по состоянию здоровья и наличии санаторной путёвки.

3.10. Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней в соответствии с статьёй 115 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ТК РФ); педагогическим работникам - ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»; а также предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в остальных районах Севера, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате в соответствии со статьёй 14 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».

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня (Приложение № 1).

3.11. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

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

3.12. Режим рабочего времени при дистанционной работе устанавливается трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, с соблюдением установленных норм трудового законодательства.

3.13. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной или временной основе, в соответствии с трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору и осуществлять в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

4. Оплата и нормирование труда

Работодатель обязуется:

4.1. Выплачивать работникам заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца – 20 число текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 число следующего месяца.

4.2. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты

заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.3. Систему оплаты труда работников учреждения определять локальным нормативным актом, принятым в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Иркутской области и правовыми актами Министерства образования Иркутской области.

4.4. Применять почасовую оплату труда за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением их недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.5. За время работы в период каникул, не совпадающих с очередным отпуском, оплату труда педагогических работников производить из расчета полной заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, включая те виды доплат, которые были предусмотрены при тарификации.

4.6. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определять по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Доплату за работу в ночное время производить работникам в размере 35 % оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 6.00 часов.

4.8. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.9. Оплату сверхурочной работы производить за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - двойном размере в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

4.10. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.11. В целях повышения мер социальной поддержки устанавливать повышающие коэффициенты молодым специалистам из числа педагогических работников в возрасте до 35 лет включительно, поступившим на работу в образовательное учреждение после окончания профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего профессионального образования независимо от формы обучения, а также от того, выполнялась ли ими педагогическая работа до обучения и (или) в период обучения в соответствии с правовым актом Министерства образования Иркутской области.

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

5. Улучшение условий охраны труда

Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия и охрану труда в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, согласно положениям статей 214, 214.1 ТК РФ, в том числе:

5.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

5.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда (статья 217 ТК РФ).

5.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (статья 212 ТК РФ).

5.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

5.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, разработанных с учетом Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденного Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н.

5.6. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств 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.

5.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение 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 и проверку знания требований охраны труда.

5.9. 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.

5.10. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.11. 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, химико-токсикологических исследований.

5.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и

проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.13. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

5.14. Санитарно-бытовое обслуживание (статья 216.3 ТК РФ) 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.

5.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.16. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.17. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения Профкома (представителя работников).

5.18. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

5.19. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников оказания услуг до устранения такой угрозы.

5.20. Работодатель и Профком (представитель работников) договорились, что в случае нарушений со стороны работодателя государственных нормативных требований охраны труда, в результате чего создается непосредственная опасность для жизни и здоровья работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. За время приостановки работы по указанной причине работодатель обязан предоставить работнику гарантии в соответствии со статьей 216.1 ТК РФ.

6. Социальные льготы и гарантии

6.1. Гарантии и компенсации работникам учреждения предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

6.2. Работникам учреждения выплачивать социальные выплаты, не являющиеся частью заработной платы, в соответствии с положением о социальных выплатах работникам учреждения, разработанным на основании правового акта Министерства образования Иркутской области и утвержденным с учетом мнения СТК (представителя работников).

6.3. Применять с учетом мнения СТК (представителя работников) меры морального поощрения добросовестных, творчески работающих работников, в том числе путём:

- объявления благодарности;
- награждения почётной грамотой;
- представления к ведомственным наградам.

Работодатель и СТК (представитель работников) обязуются:

6.4. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников о деятельности СТК (представителя работников) по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников учреждения.

7. Гарантии деятельности СТК (представителя работников)

Работодатель признает СТК как представителя работников учреждения, уполномоченного на то общим собранием работников.

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со ст. 8 ТК РФ принимать локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников, с учетом мнения СТК.

7.2. В соответствии со ст. 53 ТК РФ предоставлять СТК необходимую информацию по:

- расходованию денежных средств;
- начислению и выплате заработной платы;
- другим социально-трудовым вопросам.

7.3. В соответствии со ст. 370 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления СТК и надзорных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать с принятых мер указанным органам и уполномоченным лицам.

7.4. Бесплатно предоставлять СТК, его комиссиям:

- возможность размещения информации СТК в доступном для всех работников месте;
- помещения и другие объекты учреждения для проведения культурно-просветительных, спортивно-оздоровительных и иных массовых мероприятий с работниками;
- оргтехнику и средства связи.

7.5. С предварительного согласия СТК производить:

- сокращение численности или штата работников (п. 2 части первой ст. 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 части первой ст. 81 ТК РФ).

7.6. Включать в состав аттестационной комиссии учреждения представителя СТК.

8. СТК (представитель работников) обязуется:

8.1. Представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений в соответствии с ТК РФ и Положением о СТК ГБУ ДО ИО «Региональный центр «Авангард».

8.2. Проводить переговоры и консультации с работодателем по вопросам регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения; вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы работников учреждения.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Требовать от работодателя устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора. Работодатель в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений обязан сообщить о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.4. Принимать участие в работе аттестационной комиссии учреждения.

8.5. Постоянно информировать работников учреждения о работе представителя работников (СТК).

8.6. Контролировать правильность установления окладов (должностных окладов), своевременную выплату заработной платы. Требовать устранения выявленных нарушений.

8.7. Силами уполномоченного по охране труда оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля за обеспечением здоровых и безопасных условий труда, анализа производственного травматизма и заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

8.8. Обеспечивать общественный контроль за безопасными и здоровыми условиями труда в учреждении.

8.9. Принимать участие в работе комиссии по проверке готовности учреждения к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

8.10. Обеспечивать сбор предложений от работников учреждения по вопросам улучшения условий труда, охраны труда для включения их в коллективный договор.

9. Заключительные положения

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами социального партнерства (их представителями). Стороны, подписавшие договор:

- предоставляют в течение 7 рабочих дней интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

9.2. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные действующим законодательством.

Работодатель обязуется:

9.4. В течение 3 дней со дня подписания довести текст подписанного коллективного договора до сведения работников; в течение 7 дней со дня подписания коллективного договора направить его в орган по труду для уведомительной регистрации.

От работодателя:

Директор

Солдатов А.Г.



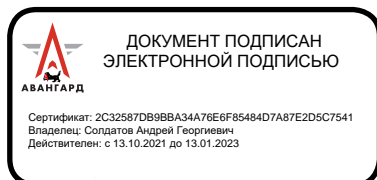
«05» декабря 2022 г.

От работников:

Председатель СТК

Глазков В.А.

«05» декабря 2022 г.



Приложение № 1
к коллективному договору
ГБУ ДО ИО «Региональный центр
«Авангард»

**Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем,
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
продолжительностью 3 календарных дня**

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Заведующий хозяйством.
4. Главный бухгалтер.

От работодателя:

Директор



«05» декабря 2022 г.

М.П.

Солдатов А.Г.

От работников:

Председатель СТК

Глазков В.А.

«05» декабря 2022 г.

" ____ " _____ 20 ____ .