ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА И КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГОВ» МИНИСТЕРСТВА ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ КБР

Принят на общем собрании работников государственного бюджетного учреждения «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки КБР
Протокол собрания № 3 от 16.05.2024 г.

Коллективный договор государственного бюджетного учреждения «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики на период с 2024 по 2027 годы

От работников:
Председатель Профкома ГБУ «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки КБР

_____ **Д.Ж. Шортанова**
«__» _____ **2024 г.**

От работодателя:
И.о. директора ГБУ «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки КБР

_____ **А.Б. Машуков**
«__» _____ **2024 г.**

Зарегистрировано в ГКУ «Республиканский центр труда, занятости и социальной защиты населения»

Рег.№ 70 дата 02.07.2024

Главный инспектор _____
(подпись)

Л.А. Залимхонова

Нальчик – 2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее – Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Центра, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования.

1.3. Настоящий Коллективный договор принят в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197- ФЗ (далее – Трудовой кодекс РФ), Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативно-правовыми актами РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Минпросвещения КБР, утвержденным приказом Центра от 17.02.2020 г. №22/1, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики, утвержденным приказом Центра от 01.03.2023 г. № 27 (в редакции от 17.10.2023 г. № 110, от 14.03.2024 г. № 21).

1.4. Сторонами коллективного договора являются работники Центра (далее – Работники) в лице их представителя Председателя первичной профсоюзной организации Шортановой Дианы Жангериевны и исполняющего обязанности директора Государственного бюджетного учреждения «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (далее – Центр) Машукова Анзора Борисовича (далее – Работодатель), который представляет интересы Центра.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства между Работниками и Работодателем по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий

высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.2. Стороны коллективного договора обязуются проводить совместную работу по решению социально-трудовых проблем работников на принципах социального партнерства, включающих:

– равноправие сторон;

– уважение и учет интересов сторон;

– недопущение любых форм дискриминации;

– заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;

– развитие социального партнерства на демократической основе;

– соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;

– полномочность представителей сторон;

– свободу выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;

– добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

– обязательность выполнения коллективного договора;

– контроль за выполнением принятого коллективного договора;

– ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

2.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех Работников Центра независимо от принадлежности к первичной профессиональной организации, характера выполняемых работ и замещения должностей по основной работе или совместительству Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Центра и трудовым договором.

3.2. Во исполнение настоящего коллективного договора в Центре могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, которые не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

3.3. При приёме на работу Работника до заключения с ним трудового

договора Работодатель обязуется ознакомить его под роспись с должностной инструкцией, с коллективным договором, с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.4. Трудовые отношения с Работником должны быть оформлены путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме, который может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.5. Работник в соответствии с трудовым договором принимает на себя обязанность лично выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Центра.

3.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения должно соответствовать требованиям, предусмотренным трудовым законодательством. В трудовом договоре должны быть конкретизированы трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности и качества труда, а также меры социальной поддержки.

3.7. При заключении трудового договора в него может быть включено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 ТК РФ. Условия испытания должны быть указаны в трудовом договоре. Срок испытания не может превышать 3 месяцев, а для руководителя организации, главного бухгалтера и их заместителей 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

3.9. Инвалидам (всех групп), занятым в учреждении независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида (ИПРА инвалида). Таким образом, условия труда на рабочих местах инвалидов должны соответствовать ИПРА инвалида, разрабатываемой органами медико-социальной экспертизы.

Не допускается установление в трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков

и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

3.10. Законодательные и иные нормативные правовые акты, улучшающие правовое регулирование социально-экономического положения Работников по сравнению с регулированием, предусмотренным настоящим коллективным договором, применяются с даты вступления их в силу

3.11. Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать работнику заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.12. Особенности регулирования труда дистанционных Работников, в том числе порядок временного перевода Работников на дистанционную работу по инициативе Работодателя устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

3.13. Работодатель и Работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.14. Основные права и обязанности Работников:

Работники имеют право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– профессиональную переподготовку и повышение своей квалификации;

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных

интересов;

– участие в управлении Центром;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

– обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

– добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

– соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Центра;

– соблюдать трудовую дисциплину;

– выполнять установленные нормы труда;

– соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– соблюдать правила организации пожарной безопасности на территории, в зданиях, помещениях и сооружениях Центра;

– бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников, принимать меры по обеспечению его сохранности, снижению и предупреждению непроизводительных затрат;

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

3.15. Основные права и обязанности Работодателя:

Работодатель имеет право:

– заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством Российской Федерации;

– вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

– поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

– требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей, эффективного и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Центра;

– привлекать Работников к дисциплинарной и материальной

ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

– принимать локальные нормативные акты;

– создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

– соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

– предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

– обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

– выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;

– вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

– предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

– своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства Российской Федерации;

– рассматривать представления первичной профсоюзной организации, иных представителей Работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

– создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Центром;

– обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

– осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

– возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и

на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;

– исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3.16. Изменения условий трудового договора с Работником допускается по соглашению сторон.

3.17. Трудовой договор между работником и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.18. При увольнении Работника выплату всех сумм, причитающихся ему, производить в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 Трудового кодекса РФ).

3.19. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.20. Все вопросы, связанные с изменением структуры Центра, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием первичной профсоюзной организации.

3.21. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации предпочтение при оставлении на работе отдается работникам (в т.ч. имеющим инвалидность любой группы), получившим в период работы у работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам боевых действий по защите Отечества.

3.22. Работодатель принимает решения с учетом мнения первичной профсоюзной организации по следующим вопросам:

– расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по основанию, предусмотренному пунктом 2, 3 или 5 части первой ст. 81 Трудового кодекса РФ;

– установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

– установление различных систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;

– принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;

– введение и применение системы нормирования труда;

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;

– утверждение графика отпусков;

– утверждение формы расчетного листка;

– утверждение других документов, затрагивающих интересы Работников, по которым согласно трудовому законодательству должно быть учтено мнение представительного органа работников.

3.23. Установление либо изменение условий труда (и иных социально-экономических условий) Работников осуществляется по согласованию с первичной профсоюзной организацией Центра.

3.24. Для членов первичной профсоюзной организации первичная профсоюзная организация берет на себя обязательства:

– по желанию Работника оказывать ему помощь при заключении трудового договора;

– защищать интересы Работников в случае нарушений условий трудового договора со стороны Работодателя при индивидуальном споре по личному заявлению Работника по вопросам, входящим в компетенцию первичной профсоюзной организации;

– осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

– представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, организовывать по просьбе Работника бесплатные юридические консультации в республиканской организации Профсоюза работников народного образования.

3.25. Работодатель включает первичную профсоюзную организацию в список обязательной рассылки производственных приказов и документов, касающихся трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников.

4. Оплата труда и стимулирование труда

4.1. Оплата труда Работников Центра производится в пределах фонда оплаты труда и в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10.10.2022 г. № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики» (в редакции от 02.10.2023 г. № 211-ПП) (далее –

Постановление), Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения «Центр оценки качества образования, профессионального мастерства и квалификации педагогов» Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики, утвержденным приказом Центра от 01.03.2023 г. № 27 (в редакции от 17.10.2023 г. № 110, от 30.11.2023 г. № 127, от 14.03.2024 г. № 21) (далее – Положение).

4.2. Фонд оплаты труда работников Центра формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг (внебюджетных средств) осуществляемых в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.3. Минимальная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне. Индексация заработной платы производится в соответствии с распоряжением или постановлением Правительства КБР.

Работодатель обязуется:

4.4. Обеспечивать равную оплату труда за труд равной ценности при установлении размеров окладов, ставок заработной платы, выплат компенсационного, стимулирующего и премиального характера, иных ежемесячных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) а также недопущение дискриминации, различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников.

4.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного, стимулирующего характера, иных ежемесячных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) работникам указывать в трудовых договорах.

4.6. Работникам, выполняющим трудовые функции дистанционно не снижать заработную плату.

4.7. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

4.8. Выплату заработной платы Работникам Центра производить в денежной форме в рублях из фонда оплаты труда по месту работы, на карточные счета зарплатного проекта, либо по письменному заявлению работника в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме

работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.9. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.10. Ежемесячно при выплате заработной платы работодатель обязуется извещать в письменной форме (расчетные листки) 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.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников (Приложение №1 к Положению об оплате труда работников ГБУ «ЦОКОПМК» Минпросвещения КБР).

4.11. В соответствии со ст.136 ТК РФ производить выплату заработной платы работникам два раза в месяц 15-го числа оплачиваемого месяца (40% - 50% от заработной платы) и в последний день расчетного месяца. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днём, перечислять её накануне этого дня.

4.12. Оплату отпуска работникам производить не позднее, чем за три дня до его начала.

4.13. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (статьи 173-177) работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные организации, имеющие государственную аккредитацию.

4.14. Производить исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

4.15. При исчислении различного вида выплат, при которых учитывается минимальная заработная плата, руководствоваться минимальным уровнем заработной платы, установленным в регионе.

4.16. Сохранять место работы, должность и среднюю заработную плату работникам, направленным в служебные командировки, а также возмещать

возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками в соответствии с приказом от 30.12.2022 г. № 96 «Об утверждении порядка возмещения расходов работникам, направляемых в служебные командировки».

4.17. Оплата труда работникам Центра из поступающих от оказания платных услуг (внебюджетных средств) может устанавливаться при наличии средств на иные стимулирующие выплаты за ученую степень («доктор наук» и «кандидат наук»).

4.18. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы свыше 15 лет – 0,25.

Повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ водителям «за классность» (категория «С» - 0,15, «D» - 0,25) установлен из части фонда оплаты труда работников Центра формируемого из объема субсидий, поступающих из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания.

4.19. Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.20. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам центра, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера центра

4.21. При исчислении заработной платы согласно Постановлению устанавливать повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) водителю «за классность» (категория «С» - 0,15, «D» - 0,25).

4.22. Обеспечить повышение уровня реального содержания заработной платы (производить индексацию заработной платы) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с изданием соответствующего приказа Центра.

4.23. При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

4.24. Осуществлять премирование работников по случаям, предусмотренным Положением.

4.25. Устанавливать Работникам выплаты стимулирующего характера в соответствии с критериями и показателями оценки эффективности деятельности и согласно Положению.

4.26. Обеспечить работу Комиссии по оценке эффективности деятельности работников Центра.

4.27. Выплаты стимулирующего характера производить ежемесячно за фактически отработанное время и учитывать в составе средней заработной платы работника для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и других выплат.

4.28. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой по трудовому договору дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере 25% или 50% от заработной платы такого работника, без учета компенсационных выплат.

4.29. Доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (далее – доплата за совмещение) устанавливается в процентном соотношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение установляется в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выполняемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объёма выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся

от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности. Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах центра.

4.30. Работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производить доплату к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

4.31. Доплату производить на основании табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

4.32. Оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществлять в размере двойной дневной заработной платы сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

4.33. Привлечение инвалидов (всех групп) к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены работодателем со своим правом отказаться от такой работы.

4.34. Выплаты в виде повышенной оплаты сверхурочной работы производить за первые два часа работы чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

4.35. По желанию работника за сверхурочную работу вместо повышенной оплаты предоставлять дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).

4.36. Работнику, работавшему в выходной или нерабочий праздничный день, по его заявлению предоставлять другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

4.37. Не допускать продолжительности сверхурочной работы для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

4.38. Обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 Трудового кодекса РФ).

4.39. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, осуществлять выплаты в соответствии с условиями допуска в пределах

размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

4.40. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

4.41. Ежегодно информировать коллектив Работников Центра об исполнении плана финансово-хозяйственной деятельности.

4.42. Включать представителей первичной профсоюзной организации в состав комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов.

4.43. Обязательства первичной профсоюзной организации:

– принимать участие в работе комиссий, созданных для решения социально-экономических вопросов;

– контролировать правильность установления должностных окладов, ставок заработной платы;

– выплат компенсационного, стимулирующего и премиального характера, иных ежемесячных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада);

– проверять правильность начисления и своевременность выплаты заработной платы Работникам (по заявлению Работника).

4.44. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст.236 ТК РФ).

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со статьей 82

Трудового кодекса РФ с обязательным уведомлением первичной профсоюзной организации.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. При принятии решения о массовом увольнении работников в связи с сокращением численности или штата Работников необходимо письменно уведомить об этом первичную профсоюзную организацию Центра, а также органы службы занятости, в соответствии с Законом РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Работодатель обязуется:

5.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное статьей 179 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

5.5. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

5.6. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.7. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

– беременных женщин;

– женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;

– одиноких матерей и отцов, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);

– других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери;

– единственного кормильца 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;

– награжденных государственными и ведомственными наградами, имеющих почетное звание «Ветеран труда».

5.8. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно работникам, ранее работавшим на предприятии, с учетом их квалификации и опыта работы.

5.9. При сокращении численности или штата не допускать увольнения

двух работников из одной семьи одновременно.

5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Центра, сокращением численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время (не менее 12 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.11. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

5.12. При расторжении трудового договора в случаях, установленных ст. 178 Трудового кодекса РФ Работникам выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка и если длительность периода трудоустройства работника, превышает один месяц, выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Центра и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.3. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается таким работником по своему усмотрению.

6.4. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (статья 23 Трудового кодекса РФ), в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством и иными нормативно-правовыми актами РФ (статья 92 Трудового кодекса РФ);

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. Для работников от 16 до 18 лет- не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника

устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 ТК РФ).

6.5. В соответствии с Уставом учреждения в Центре устанавливается следующий режим работы:

– Понедельник – четверг: с 9.00 до 18.00;

– Пятница: с 9.00 до 17.00.

6.6. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

6.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.8. Время начала рабочего дня, перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и режимом работы сотрудников.

6.9. Работникам Центра устанавливается ежедневный перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.48, а также нерегламентированные 10-минутные перерывы не реже, чем каждые два часа, если работа сотрудника непосредственно связана с работой за компьютером.

6.10. Работникам Центра предоставляется ежегодный отпуск с сохранением замещаемой должности и денежного содержания.

6.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск состоит из основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпусков.

6.12. Согласно статьи 120 Трудового кодекса РФ, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в календарных днях, следовательно, неважно, на какой день по календарю и по графику приходится время отпуска. Его минимальная продолжительность составляет 28 календарных дней (статья 115 Трудового кодекса РФ).

6.13. В соответствии с частью 2 статьи 115 Трудового кодекса РФ инвалиды имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – не менее 30 календарных дней (часть 5 статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"). Такой отпуск предоставляется всем работающим инвалидам вне зависимости от группы инвалидности.

6.14. Работающим инвалидам (всех групп) работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

6.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.16. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям

труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда - 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

В соответствии со ст.262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение, которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

6.17. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.99 ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.18. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться

от сверхурочной работы.

6.19. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. ст. 99 ТК РФ.

6.20. В соответствии со ст.96 ТК РФ к работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

6.21. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работодателем работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с его письменного согласия, а также без его согласия допускается в случаях, перечисленных в ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.22. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если 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. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной

или нерабочий праздничный день.

6.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.24. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников.

6.25. Соблюдать режим рабочего времени, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

6.26. В соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени.

6.27. В соответствии со статьей 93 Трудового устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников (по соглашению между Работником и Работодателем, по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением).

6.28. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере или по желанию Работника предоставлять другой день отдыха.

6.29. По соглашению между Работником и Работодателем определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков на календарный год, утверждаемым Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Центра, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.30. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, предоставлять отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

6.31. Извещать о времени начала отпуска Работника не позднее, чем за две недели до его начала.

6.32. Разделять по соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск на части. Продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней. В исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью, переносить отпуск полностью или частично на другой год.

6.33. Работодатель вправе по письменному заявлению Работника заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, денежной компенсацией.

6.34. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст.128 ТК РФ.

В соответствии со ст. 263 ТК РФ работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

На основании письменного заявления работников предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы также в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье (внуков) – до 5 календарных дней;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – до 3 календарных дней;

– в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;

– для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;

– в связи с бракосочетанием детей работника– до 5 календарных дней;

– при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней;

– для ликвидации аварии в доме – до 3 календарных дней;

– в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

Работодатель вправе:

6.35. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие

праздничные дни без их согласия для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя.

6.36. Привлекать работников при необходимости к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Стороны договорились обеспечить права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном действующим законодательством.

7.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах фонда оплаты труда работников Центра.

Стороны договорились:

7.3. При переводе работника, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации нуждающегося в предоставлении ему другой работы (нижеоплачиваемой), сохранить за ним средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой сохранить за ним средний заработок по прежней работе до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

7.4. В пределах общего фонда оплаты труда из средств от оказания платных услуг (внебюджетных средств) с целью социальной поддержки работников предусмотреть единовременные выплаты в виде материальной помощи в размере 10 000 рублей по следующим основаниям:

- на лечение (в связи с приобретением услуг платной медицины и дорогостоящих препаратов по медицинским показаниям);
- тяжелым материальным положением;
- в связи со смертью сотрудника (материальная помощь выплачивается его семье (наследникам), его близких родственников (супруга (ги), родителей, детей);
- свадьбой работника, его близких родственников (детей, подопечных);
- по случаю рождения (усыновления) ребёнка;

- при несчастных случаях (авария, травмах), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;

- по другим основаниям в индивидуальном порядке.

7.5. Работникам Центра выплачиваются премии:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год и др.;

– ко Дню учителя;

– ко Дню защитника Отечества;

– к Международному женскому дню 8 марта;

– юбилярам – работникам Центра в честь 25-, 30-, 35-, 40-, 45-, 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летия, проработавшим в Центре не менее 3 лет и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивать единовременное вознаграждение в размере 10 000 рублей;

– за добросовестный труд при достижении трудового стажа 25, 30, 35, 40, 45, 50 лет.

7.6. При увольнении Работника, достигшего пенсионного возраста, по его личному заявлению Работодатель выплачивать ему выходное пособие при наличии непрерывного стажа работы в сфере образования свыше 15 лет в размере денежного содержания из экономии фонда оплаты труда или внебюджетных средств.

При расчете непрерывного стажа работы по настоящему пункту учитывается работа и по срочным трудовым договорам (при отсутствии перерыва между договорами). Предусмотренное настоящим пунктом пособие выплачивается однократно.

7.7. Ходатайствовать о поощрении и награждении Работников Центра ведомственными и государственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и наградами Центра.

7.8. Порядок предоставления и размеры денежного вознаграждения к наградам производятся в соответствии с нормативными, правовыми документами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики и Центра.

7.9. Приказ о поощрении и награждении работников Центра является основанием для выплаты денежной премии.

7.10. Выплата ежемесячных и единовременных денежных вознаграждений к поощрениям и наградам работникам Центра осуществляется в размере за:

– объявление Благодарности Центра – 1 000 рублей;

– награждение Грамотой Центра – 2 000 рублей;

– объявление Благодарности Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики – 3 000 рублей:

– награждение Почетной Грамотой Министерства просвещения и науки

Кабардино-Балкарской Республики – 5 000 рублей;

– объявление Благодарности Правительства Кабардино-Балкарской Республики – 3 000 рублей;

– награждение Почетной Грамотой Правительства Кабардино-Балкарской Республики – 5 000 рублей;

– объявление Благодарности Парламента Кабардино-Балкарской Республики – 3 000 рублей;

– награждение Почетной Грамотой Парламента Кабардино-Балкарской Республики – 5 000 рублей;

– награждение Почетной Грамотой Кабардино-Балкарской Республики и удостоенным почетного звания «заслуженный» – 15 процентов месячного денежного содержания (заработной платы), включая все виды ежемесячных надбавок к должностному окладу;

– награждение ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации – 10 000 рублей;

– награждение иными государственными и ведомственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с нормативными, правовыми документами Российской Федерации, Кабардино-Балкарской Республики.

7.11. Организовать в Центре общественное питание (комнату для приема пищи).

7.12. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный ущерб в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

7.13. Рассматривать представления первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам.

7.14. Исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

7.15. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку (ст.167 ТК РФ);

7.16. Запрещаются:

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

- направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются 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 женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Данные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.259 ТК РФ).

8. Участие работников в управлении Центром

Стороны договорились:

8.1. При образовании в Центре комиссий, либо других органов, от решениякоторых зависит социально-экономическое положение Работников, в

их состав включается представитель первичной профсоюзной организации.

8.2. Проводить работу в условиях открытости и гласности по всем видам деятельности и в обязательном порядке информировать об этом коллектив.

8.3. Проводить консультации по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права. В исключительных случаях проводить опросы членов коллектива.

9. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

9.1. Проводить в установленном порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

9.2. Обеспечивать безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

9.4. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

9.5. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п.9.3 настоящего раздела, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

9.6. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение Государственной инспекции труда.

9.7. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п.9.3 настоящего раздела, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

9.8. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

9.9. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

9.10. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

9.11. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к микроповреждению (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

9.12. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

9.13. Выполнять в установленные сроки комплекс мероприятий, предусмотренных Положением по охране труда, утвержденным приказом от 01.03.2023 г. № 26, иными локальными актами Работодателя.

9.14. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководящих и технических работников один раз в три года.

9.15. Принимать необходимые меры по содержанию в надлежащем состоянии объектов недвижимого имущества (зданий и земельных участков), закрепленных за Центром.

9.16. Обеспечить проведение обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требования охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктажи и проверку знаний требований охраны труда.

9.17. Обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.18. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с нормативными правовыми актами.

9.19. Обеспечить за счет собственных средств обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.20. Обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также обязательное

социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

9.21. Оказывать Работникам Центра, получившим производственную травму во время выполнения трудовых обязанностей, единовременную материальную помощь по решению первичной профсоюзной организации и с согласия трудового коллектива.

9.22. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.23. Обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание 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.

9.24. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.25. Организовать контроль за соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.26. Незамедлительно выполнять предписания 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, принимать меры по результатам их рассмотрения.

9.27. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

9.28. Осуществлять разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников и локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Работник имеет право:

9.29. На безопасное рабочее место, исключающее риски получения травм на рабочем месте, а также воздействие вредных и опасных производственных факторов, влияющих на здоровье работника.

9.30. На получение любых компенсаций Социального фонда России (СФР) в случае профзаболевания или получения травм. Работнику выплачивается компенсация если он утратил трудоспособность вследствие несчастного случая, происшедшего на работе или профзаболевания. Выплаты подразделяются на пособия по временной нетрудоспособности (выплачиваются в размере 100% от заработка до полного выздоровления), единовременные, и ежемесячные страховые выплаты, а также оплата доп. расходов, связанных с медицинской и профессиональной реабилитацией работника. Выплаты осуществляет Социальный фонд России, и в некоторых случаях предприятие (если указано, что причинителем вреда является предприятие).

9.31. На получение любой достоверной информации от работодателя, госорганов, общественных организаций об условиях труда на рабочем месте. Каждый работник должен быть проинформирован об условиях труда на своем рабочем месте. Работник должен знать, есть ли вредные производственные факторы, какие опасности могут возникнуть в процессе трудовой деятельности. Также работник должен знать о предоставляемых ему гарантиях, полагающих компенсациях, какие СИЗ ему положены и прочее.

9.32. На бесплатное получение средств индивидуальной защиты и смывающих средств, а также права работника по охране труда на обеспечение средствами коллективной защиты.

9.33. На отказ от работы в случае возникновения опасности на рабочем месте из-за нарушений требований охраны труда, до момента устранения таких нарушений, на отказ от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, а также в случае необеспечения средствами защиты. Работник в любой момент может оказаться от выполнения работ, если его работа не предусмотрена трудовым договором, и от работы, которая создает опасность для его жизни и здоровью (например, когда работнику не выданы положенные ему средства защиты). Об отказе работник должен уведомить письменно с отметкой работодателя в получении отказа. Работодатель, на время устранения опасностей обязан предоставить аналогичную безопасную работу. Если такой работы нет, то зарплата за работником сохраняется.

9.34. На бесплатное обучение по охране труда, которое включает

инструктажи, обучение и стажировку, для того, чтобы знать, как сохранить свою жизнь и здоровье в процессе трудовой деятельности. Для этих целей работнику должны провести необходимые инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим. При работах с повышенной опасностью работнику дополнительно проводят стажировку на рабочем месте.

9.35. На дополнительное обучение на другую профессию за счет средств работодателя в случае, если рабочее место пришлось закрыть по причине нарушения работодателем требований охраны труда. В ситуации, когда работодатель нарушил законодательство по охране труда, вследствие чего рабочее место было ликвидировано, и фактически работник потерял работу по своей специальности, он имеет право обратиться в учебное заведение, чтобы отучиться на новую профессию за счет средств работодателя.

9.36. На гарантии и компенсации, связанные с работой во вредных или опасных условиях труда. В учреждении организуется пост для оказания первой помощи, который должен быть укомплектован аптечкой.

9.37. На обращение в госорганы, профсоюзы о проведении проверки соответствия рабочего места требованиям охраны труда. Если права работника в области охраны труда нарушены, он может обратиться в комиссию по трудовым спорам, а также в федеральную инспекцию труда для обеспечения прав работников на охрану труда. Помимо этого, работник имеет право обратиться в суд с исковым заявлением, чтобы защитить свои трудовые права и органы прокуратуры.

9.38. На личное участие или через представителя в вопросах безопасности своего рабочего места, а также в расследовании несчастного случая на своем рабочем месте или профзаболевания.

9.39. На внеочередной медосмотр в соответствии с НПА и медицинскими рекомендациями с сохранением заработной платы.

Работник обязан:

9.40. Соблюдать требования охраны труда.

9.41. Правильно использовать производственное оборудование.

9.42. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.43. Проходить в установленном порядке 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 (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

9.44. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

9.45. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания.

9.46. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

Обязательства первичной профсоюзной организации:

9.47. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда и выполнения мероприятий по охране труда в Центре. В случае ухудшения условий труда, отсутствия нормальной освещенности, низкого или высокого температурного режима в рабочих и учебных помещениях, грубых нарушений требований по охране труда лица, уполномоченные первичной профсоюзной организацией вправе выдавать предписание (вплоть до остановки работы) для устранения выявленных нарушений.

9.48. В случае необходимости проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности Работников Центра.

9.49. Принимать участие в работе комиссии Центра по охране труда.

9.50. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

9.51. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

9.52. Принимать участие в разработке показателей и критериев эффективности труда Работников и распределении стимулирующих выплатах.

9.53. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении и

награждении Работников Центра.

9.54. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.55. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.56. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.57. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9.58. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Центре.

Стороны договорились:

9.59. Обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда.

10. Гарантии и обеспечение деятельности первичной профсоюзной организации

10.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

10.2. Предоставлять первичной профсоюзной организации по ее запросу и заявлениям Работников информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытовому обслуживанию с учетом требований Федерального закона от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

10.3. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.4. Предоставлять в установленном законодательством порядке

первичной профсоюзной организации информацию о деятельности предприятия для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего договора.

10.5. Предоставлять бесплатно по заявке первичной профсоюзной организации транспортные средства и оплачивать командировочные расходы в случаях, связанных с выполнением настоящего договора.

10.6. Предоставлять первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованных порядке и сроки.

10.7. При расторжении трудового договора между Работником – членом первичной профсоюзной организации и Работодателем, и заключением нового трудового договора (при прохождении конкурсного избрания, перевода на другую должность, в другой отдел и др.), Работодатель обязуется считать действующим предыдущее заявление о перечислении членских взносов и не требовать от Работника писать новое заявление.

Стороны договорились:

10.8. Увольнение по инициативе Работодателя Работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

10.9. Работодатель не подвергает дисциплинарному взысканию Работников, входящих в состав первичной профсоюзной организации, без предварительного согласия первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, председателя первичной профсоюзной организации без предварительного согласия соответствующего вышестоящего Профсоюзного органа.

11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников Центра

Стороны договорились:

11.1. Обеспечить повышение квалификации работников не реже чем 1 раз в 3 года.

11.2. В случае направления Работника на переподготовку или повышение квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если Работник направляется на переподготовку или повышение квалификации в другую

местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

11.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования в соответствии с Трудовым кодексом.

12. Обязательства первичной профсоюзной организации

Первичная профсоюзная организация обязуется:

12.1. Обеспечивать представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов Работников Центра, использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в Центре.

12.2. Своевременно рассматривать проекты локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения, экономические права и профессиональные интересы Работников, в том числе, в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий и предоставлять мотивированное мнение (согласование) по ним.

12.3. Содействовать повышению трудовой дисциплины, качеству труда, формированию корпоративной культуры, предотвращению возникновения коллективных и индивидуальных трудовых споров при условии выполнения настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка.

12.4. Принимать участие в разработке показателей и критериев эффективности труда Работников и распределении стимулирующих выплатах.

12.5. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями социально-трудовых прав Работников, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

12.6. Добиваться от Работодателя отмены локальных нормативных актов, приказов, распоряжений, противоречащих трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

12.7. Участвовать в деятельности комиссий, рабочих групп по вопросам социально-трудовых отношений и гарантий Работников.

12.8. Осуществлять проверку правильности исчисления, полноты удержания и своевременности поступления и перечисления членских профсоюзных взносов.

12.9. Ходатайствовать перед Работодателем о поощрении и награждении Работников Центра.

12.10. Оперативно рассматривать обращения членов первичной профсоюзной организации в рамках своей компетенции.

12.11. Способствовать участию членов первичной профсоюзной организации в программах региональной организации профсоюза работников народного образования и науки, направленных на профессиональный и личностный рост, духовное развитие, оздоровление и отдых.

13. Обязательства в области конструктивного взаимодействия и совместной деятельности сторон

Стороны договорились:

13.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать предусмотренные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

13.2. Способствовать укреплению первичной профсоюзной организации, в том числе путем направления Работника при приёме на работу в выборный орган первичной профсоюзной организации с целью информирования о ее деятельности.

13.3. Принимать меры по повышению эффективности заключенного коллективного договора, обеспечивая непрерывность коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений в Центре.

13.4. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, получаемых от Министерства просвещения Российской Федерации и Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики и Региональной организации профсоюза работников народного образования и науки, материалах, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

13.5. Совместно рассматривать предоставляемую Работодателем в первичную профсоюзную организацию информацию о выполнении показателей эффективности деятельности Центра, связанную, прежде всего, с оплатой труда Работников, и другую информацию по социально-трудовым вопросам.

13.6. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

13.7. Взаимодействовать по вопросам поощрения и награждения работников, в том числе, с использованием общественно-коллегиальных механизмов, включая предоставление права первичной профсоюзной

организации:

– выдвигать кандидатуры для поощрения и награждения государственными, ведомственными наградами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и наградами Центра (посредством ходатайства о награждении от первичной профсоюзной организации);

– рассматривать кандидатуры для поощрения и награждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

13.8. Регулярно и оперативно размещать на официальном сайте Центра положения об оплате труда работников и иные локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда (изменения в них), а также копию коллективного договора с приложениями (изменения в него) и принятые сторонами документы по вопросам коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений.

14. Урегулирование трудовых споров

Стороны договорились:

14.1. Для рассмотрения возникших индивидуальных трудовых конфликтов создать комиссию по трудовым спорам (КТС), утвержденную приказом директором центра от 21 марта 2023 г. № 34 и согласованную с учетом мнения председателя профсоюзного комитета (в приложении), из равного количества представителей Работодателя и первичной профсоюзной организации.

14.2. Коллективные трудовые споры между Работодателем и первичной профсоюзной организацией разрешаются при посредничестве создаваемой комиссии с помощью простых переговоров, а в случае невозможности их решения – согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

14.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

15. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились:

15.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Работодателем и первичной профсоюзной организацией.

15.2. О выполнении своих обязательств по коллективному договору Работодатель и первичная профсоюзная организация отчитываются на

общем собрании коллектива.

15.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

15.4. Стороны договорились принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства по коллективному и трудовому договорам.

15.5. Стороны освобождаются от ответственности за невыполнение или частичное невыполнение своих обязательств по договору в случае наступления обстоятельств непреодолимой силы – форс-мажорных обстоятельств. К обстоятельствам непреодолимой силы стороны относят обстоятельства, возникшие помимо их воли, которые стороны не могли предвидеть и предотвратить, включая, в частности, стихийные бедствия, военные действия, массовые беспорядки, забастовки, нормативные акты органов государственной власти, препятствующие исполнению сторонами обязательств по договору и т. п.

15.6. В случае возникновения обстоятельств непреодолимой силы исполнение обязательств по Договору откладывается на весь период действия этих обстоятельств. Если такие обстоятельства длятся более шести месяцев, стороны должны собраться для выработки единой позиции о возможности продолжения действия настоящего договора или его корректировки.

16. Срок действия договора, порядок внесения изменений, продления договора и регистрации

Стороны договорились:

16.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами и распространяется на правоотношения возникшие с 31 января 2024 года. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

16.2. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет в том же порядке, в каком был принят настоящий коллективный договор.

16.3. Работодатель обязуется осуществить обязательную уведомительную регистрацию коллективного договора.

16.4. Первичная профсоюзная организация обязуется провести регистрацию коллективного договора в вышестоящей Профсоюзной организации.

16.5. Стороны обязаны не позднее, чем за три месяца до истечения срока действия коллективного договора, провести переговоры по продлению

или заключению нового коллективного договора.

16.6. Изменения и дополнения к настоящему договору принимаются по согласованию обеих сторон в порядке, предусмотренном для принятия коллективного договора, оформляются дополнительным соглашением, являющимся неотъемлемой частью договора и направляются на уведомительную регистрацию.

16.7. Все условия коллективного договора являются обязательными для обеих сторон. Ни одна из сторон не может в течение всего срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

16.8. В месячный срок после подписания настоящего коллективного договора довести его содержание до всех Работников Центра путем опубликования текста договора на официальном сайте Центра. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором всех вновь принимаемых на работу Работников.

16.9. Настоящий договор составлен в 3-х экземплярах, обладающих равной юридической силой. Все приложения к Коллективному договору считаются его неотъемлемой частью.

КЪЭБЭРДЕЙ-БАЛЪКЪЭР РЕСПУБЛИКЭМ ЕГЪЭДЖЭНЫГЪЭМРЭ,
ЩІЭНЫГЪЭМКІЭ И МИНИСТЕРСТВЭ

КЪАБАРТЫ-МАЛКЪАР РЕСПУБЛИКАНЫ ЖАРЫКЪЛАНДЫРЫУ ЭМ ИЛМУ МИНИСТЕРСТВОСУ

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ И НАУКИ

КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

Государственное бюджетное учреждение

«Центр оценки качества образования, профессионального

мастерства и квалификации педагогов» Минпросвещения КБР
(ГБУ ЦОКОПМК Минпросвещения КБР)

Выписка из протокола №3

заседания трудового коллектива ГБУ ЦОКОПМК КБР

от 16.05.2024г.

Всего работников – 36 человек

Присутствовали – 29 человек

Отсутствовало по уважительной причине – 7

Предложено утвердить коллективный договор на период с «31» января 2024 г. по «31» января 2027 г.

Голосовали:

«за» __29_____ чел.

«против»_____0____ чел.

«воздержались» ____0_____чел.

Решение принято единогласно

Поручить подписать договор от работников председателю первичной профсоюзной организации Шортановой Д.Ж.

Председатель собрания _____ Е.В. Москаленко

Секретарь собрания _____ Ф.Р. Кайцукова

Прошнуровано и скреплено печатью
и подписью руководителя

40 (сорок) листов

И.о. директора: А.Б. Мамуков