

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГАУ ДПО ИРО ОО

 Е.А. Ключева

« 06 » июля 2026 г.

От работодателя:

Директор
ГАУ ДПО ИРО ОО

 С.В. Крупина

« 06 » июля 2026 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2026 – 2028 годы

Государственное автономное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Оренбургской области»

Оренбург, 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Оренбургской области» (далее - ГАУ ДПО ИРО ОО).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице его представителя – директора ГАУ ДПО ИРО ОО (далее – работодатель);
- работники ГАУ ДПО ИРО ОО, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации, от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГАУ ДПО ИРО ОО, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. В соответствии со ст. 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГАУ ДПО ИРО ОО.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности ГАУ ДПО ИРО ОО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. При реорганизации ГАУ ДПО ИРО ОО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности ГАУ ДПО ИРО ОО коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации ГАУ ДПО ИРО ОО коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, предусмотренных ст. 27 ТК РФ и нормами гл. 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

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

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников ГАУ ДПО ИРО ОО по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников ГАУ ДПО ИРО ОО по сравнению с установленным коллективным договором, условия настоящего коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Для достижения поставленной цели:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации обсуждать предложения, вопросы, возникающие в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГАУ ДПО ИРО ОО, и не

позднее десяти рабочих дней сообщить выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ГАУ ДПО ИРО ОО, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение десяти рабочих со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке.

Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 30 ТК РФ).

1.16. В совместной деятельности работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

Работники в соответствии с ТК РФ участвуют в управлении организацией. Представитель работников - выборный орган первичной профсоюзной организации (представительный орган работников) в обязательном порядке участвуют в заседаниях всех коллегиальных органов управления ГАУ ДПО ИРО ОО с правом совещательного голоса (ст. 53 ТК РФ).

1.17. Все локальные нормативные акты ГАУ ДПО ИРО ОО, касающиеся трудовых, социальных и иных прав и законных интересов работников (далее – локальные нормативные акты), принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном трудовым законодательством (ст. 372 ТК РФ).

1.18. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3 лет.

1.22. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет, о чём оформляется соответствующее соглашение.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте «Кодекс профессиональной этики педагогических работников», который принимается работодателем в порядке, установленном Уставом ГАУ ДПО ИРО ОО, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2.2. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом, по рекомендации аттестационной комиссии ГАУ ДПО ИРО ОО могут быть назначены на соответствующие должности при условии обязательного прохождения курсов повышения квалификации или переподготовки по соответствующему профилю в течение 3-х месяцев.

2.2.3. Изменение требований к квалификации работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлены первая или высшая квалификационные категории.

2.3. Работодатель обязуется:

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

2.3.2. При составлении штатного расписания ГАУ ДПО ИРО ОО определять наименование должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225.

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников с настоящим коллективным договором, уставом ГАУ ДПО ИРО ОО, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, а также знакомить работников с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.4. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, конкретизируя должностные обязанности работника, объём учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы), режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты), показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат (ссылку на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера), а также меры социальной поддержки.

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, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, фактического запроса на реализацию дополнительных образовательных программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом ГАУ ДПО ИРО ОО.

2.3.6. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минпросвещения РФ и Профсоюза.

2.3.7. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам), учебной нагрузки не позднее чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ), а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору.

2.3.8. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключённым на неопределённый срок.

2.3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на работу, требующую более низкой квалификации, осуществлять только с письменного согласия работника.

2.3.10. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Критерии массового увольнения определяются отраслевым и (или) территориальным соглашением.

Уведомление выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового увольнения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование необходимости его проведения.

2.3.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе, при сокращении штата, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации

преимущественное право на оставление на работе имеют следующие работники:

- председатель выборного органа первичной профсоюзной организации;
- отнесённые к категории граждан предпенсионного возраста;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители, имеющие ребенка– инвалида в возрасте до 18 лет.

2.3.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата ГАУ ДПО ИРО ОО, время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением заработной платы в течение месяца до увольнения.

2.3.13. Расторгать трудовой договор в соответствии с п. 2, 5, 6(а), 7, 8, 10 ч. 1 ст. 81, абз. 3 ч. 1 ст. 84, п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.14. Определять формы обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ГАУ ДПО ИРО ОО.

2.3.15. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры ГАУ ДПО ИРО ОО, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.16. Обеспечивать, на основании письменного заявления работника, ведение его трудовой книжки в бумажном или электронном виде, формируя в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.3.17. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям в целях защиты прав педагогических работников.

2.4.3. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным ст. 398 ТК РФ.

2.5. В случае прекращения трудового договора в связи с ликвидацией ГАУ ДПО ИРО ОО, либо сокращением численности или штата работников, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст. 178 ТК РФ).

2.6. В случае прекращения трудового договора на основании п. 7 ст. 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (ст. 178 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется в зависимости от занимаемой должности правилами внутреннего трудового распорядка ГАУ ДПО ИРО ОО, учебным расписанием, календарным учебным графиком, утвержденными директором, графиком работы, а также условиями трудового договора, иными локальными нормативными актами.

3.1.2. Для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ГАУ ДПО ИРО ОО устанавливается нормированная 5-дневная рабочая неделя, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Рабочий день устанавливается с понедельника по четверг с 09.00 до 18.00, в пятницу сокращенный рабочий день с 9.00 до 17.00, перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 13.48. Выходными днями считаются суббота, воскресенье, если иное не установлено трудовым договором.

3.1.3. Для педагогических работников (методистов и педагогов-организаторов) устанавливается продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) – не более

36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ, п. 3 прил. 1 к приказу Минпросвещения РФ от 04.04.25 № 269), нормированная 5 дневная рабочая неделя, рабочий день устанавливается с 09.00 до 17.00, с перерывом для отдыха и питания с 13.00 до 13.48. Выходными днями считаются суббота и воскресенье, если иное не установлено трудовым договором.

Для педагогов дополнительного образования устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (п. 11 прил. 1 к приказу Минпросвещения РФ от 04.04.25 № 269), 6-дневная рабочая неделя. Выходным днем считается воскресенье, если иное не установлено расписанием.

3.1.4. В ГАУ ДПО ИРО ОО учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором с учетом требований, установленных порядком определения учебной нагрузки педагогам дополнительного образования, оговориваемой в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора (п. 7 прил. 2 к приказу Минпросвещения РФ от 04.04.25 № 269).

3.1.5. Уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки педагогов дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника, возможны в исключительных случаях, в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращением количества обучающихся, сокращения количества групп;
 - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объёме менее нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим

работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.1.6. Директор, заместители директора и другие работники ГАУ ДПО ИРО ОО помимо работы, определённой трудовым договором, вправе, на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых п. 38 прил. 2 к приказу Минпросвещения РФ от 04.04.2025 № 269, осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, что педагоги дополнительного образования, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителей директора, руководителей структурных подразделений определяет директор ГАУ ДПО ИРО ОО с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а директору ГАУ ДПО ИРО ОО - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.7. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности ГАУ ДПО ИРО ОО по реализации дополнительных общеразвивающих общеобразовательных программ) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических и иных работников ГАУ ДПО ИРО ОО.

В указанные периоды педагогические и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников.

3.1.8. Приказ директора ГАУ ДПО ИРО ОО об изменении режима рабочего времени в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) издается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Приказом могут определяться особенности регулирования трудовых отношений при наступлении особых обстоятельств, а именно:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении;
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- порядок определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

3.1.9. Рабочее время педагогов дополнительного образования определяется расписанием занятий и выполнением обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями, планами работы организации.

3.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ГАУ ДПО ИРО ОО.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 115 ТК РФ).

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня предоставляется отдельным категориям работников, в том числе педагогическим работникам, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415.

3.1.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГАУ ДПО ИРО ОО, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

3.1.14. По письменному заявлению работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни в следующих случаях:

- бракосочетание самого работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- при рождении ребенка в семье работника - 2 календарных дня;
- для сопровождения ребенка в первый класс - 1 календарный день;
- для проводов детей или супруга в армию - 2 календарных дня;
- для похорон детей, родителя, супруга - 4 календарных дня;
- председателю выборного органа профсоюзной организации – 1 календарный день в год.

3.1.15. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

3.1.16. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.1.17. Работодатель вправе предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, на срок, согласованный с работодателем, помимо пунктов, предусмотренных ст.128 ТК РФ, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в год;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- тяжелого заболевания близкого родственника.

3.1.18. Работникам предоставляются льготы при оплате платных образовательных услуг, оказываемых ГАУ ДПО ИРО ОО, в размере 50 % от установленной суммы.

3.1.19. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. (подп. 4 п. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в ред. от 26.07.2019 № 232-ФЗ, ст. 335 ТК РФ).

Порядок и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в соответствии с «Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утверждённым приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29.06.2020 № 748.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных ст. 372 ТК РФ.

3.2.3. Предоставлять работодателю информацию об устранении выявленных нарушений.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

4.1.1. Заработная плата выплачивается до 15 числа за первую половину месяца и до последнего дня расчетного месяца за вторую его половину.

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

4.1.2. При выплате заработной платы работнику на электронную почту направляется расчетный листок.

4.1.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), 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.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим Положением об оплате труда ГАУ ДПО ИРО ОО, разработанного в соответствии с действующим трудовым законодательством, нормативно-правовыми актами для работников учреждений государственной системы образования Оренбургской области, штатным расписанием и сметой расходов, и включает в себя:

- ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, иные выплаты компенсационного характера;
- доплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера;
- премиальные выплаты.

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

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами).

4.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) ГАУ ДПО ИРО ОО.

4.6. Заработная плата работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

4.7. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переводе педагогических работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени).

4.8. За время работы в периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности ГАУ ДПО ИРО ОО по реализации дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ или перевода на дистанционное обучение) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены (приостановки) занятий для обучающихся по указанным выше причинам.

4.9. Работники, имеющие медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденные документом медицинского учреждения, переводятся с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки.

4.10. Установленная квалификационная категория по должности педагога дополнительного образования учитывается вне зависимости от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).

4.11. Педагогическому работнику, переходящему на другую должность, при условии совпадения профиля работы, устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

4.12. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты и материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях Научно-методического совета ГАУ ДПО ИРО ОО и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников ГАУ ДПО ИРО ОО, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников, в том числе по вопросам оказания материальной помощи, организации оздоровления, дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту, поддержки молодых специалистов, предоставления работникам права пользования за счет средств ГАУ ДПО ИРО ОО санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем ГАУ ДПО ИРО ОО, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников ГАУ ДПО ИРО ОО к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке, бесплатно во внеучебное время, залы, площадки и инвентарь для проведения мероприятий с работниками ГАУ ДПО ИРО ОО.

5.2.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.5. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка, ухудшении материального положения.

5.2.6. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (ст. 185.1. ТК РФ).

Работники, в возрасте от 18 до 39 лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в 3 года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1. ТК РФ).

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1. ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 3 ст. 185.1. ТК РФ).

5.2.7. Проведение аттестации педагогических работников, имеющих государственные награды, почетные звания, ведомственные знаки отличия и иные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических работников, в целях установления первой или высшей квалификационной категории осуществляется на основе сведений, подтверждающих наличие у педагогических работников наград, званий, знаков отличия, сведений о награждениях за участие в профессиональных конкурсах (Приказ министерства образования Оренбургской области от 10.11.2025 № 01-21/1720).

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю, с учётом письменных предложений работников, мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения сотрудников применять следующие виды материальных и нематериальных поощрений:

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам деятельности работников;
- премирование победителей конкурсных мероприятий регионального, всероссийского и международного уровней.

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие работников в деятельности ГАУ ДПО ИРО ОО и достижения в системе образования;
- грамоты ГАУ ДПО ИРО ОО за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности и др;
- размещение благодарности, поздравления, статьи о работнике на официальном сайте ГАУ ДПО ИРО ОО, официальных группах в социальных сетях, СМИ.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

6.1.1. Работодатель обязуется:

6.1.1.1. Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (ст. 214 ТК РФ).

6.1.1.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.1.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников.

6.1.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.1.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.1.7. Обеспечивать организацию проведения и оплату предварительных, при поступлении на работу, и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оформление санитарных книжек, прохождение обязательного психиатрического и наркологического освидетельствования (ст. 220 ТК РФ).

6.1.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в ГАУ ДПО ИРО ОО в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.1.10. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая, если несчастный случай произошел не по вине работника.

6.1.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.1.12. Создать на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.1.13. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в ГАУ ДПО ИРО ОО. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.1.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).

6.1.2. Работники обязуются:

6.1.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.2.3. Проходить обязательные предварительные, при поступлении на работу, или периодические медицинские осмотры за счет средств работодателя.

6.1.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора либо руководителя структурного подразделения ГАУ ДПО ИРО ОО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.2. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны договорились, что к категории «молодой педагогический работник» относятся работники ГАУ ДПО ИРО ОО в возрасте до 35 лет включительно и имеющие педагогический стаж не более 5 (пяти) лет.

7.2. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в ГАУ ДПО ИРО ОО:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в ГАУ ДПО ИРО ОО;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- обучение молодежного профсоюзного актива.

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в ГАУ ДПО ИРО ОО;
- обеспечивать установленные в ГАУ ДПО ИРО ОО (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель на каждый календарный год, с учетом программы развития ГАУ ДПО ИРО ОО и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на повышение квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование в форме повышения квалификации за счет их собственных средств.

8.1.4. Работодатель вправе рекомендовать работникам дополнительное профессиональное образование в форме профессиональной переподготовки, если это обусловлено назначением их на новую должность, расширением круга обязанностей работников. Обучение по программам профессиональной переподготовки может осуществляться за счет средств работодателя или собственных средств работников.

8.1.5. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

8.1.6. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.7. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет

за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд ГАУ ДПО ИРО ОО.

9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления в образовании, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции Федерального закона от 21.12.2021 № 422-ФЗ), иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников ГАУ ДПО ИРО ОО, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (ст. 370 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной

организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов ГАУ ДПО ИРО ОО в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;

- согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в ГАУ ДПО ИРО ОО (ст. 135, 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка ГАУ ДПО ИРО ОО (ст. 190 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- принятие решения при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в ГАУ ДПО ИРО ОО (ст. 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 45 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 29.12.2025) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2026 г.);

- принятие локальных нормативных актов ГАУ ДПО ИРО ОО, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ).

9.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников ГАУ ДПО ИРО ОО (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава ГАУ ДПО ИРО ОО (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

9.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится установление и изменение порядка выплат стимулирующего характера и премиальных выплат из фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

9.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

9.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников ГАУ ДПО ИРО ОО (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

9.9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.9.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным

законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции Федерального закона от 21.12.2021 № 422-ФЗ).

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.9.3. Осуществлять контроль за охраной труда в ГАУ ДПО ИРО ОО.

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

9.9.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9.6. Принимать участие в аттестации работников ГАУ ДПО ИРО ОО на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

9.9.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.9.9. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников ГАУ ДПО ИРО ОО.

9.9.10. Содействовать оздоровлению детей работников ГАУ ДПО ИРО ОО.

9.9.11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников ГАУ ДПО ИРО ОО.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ),

работодатель обеспечивает, по письменному заявлению работника, ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

10.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании ГАУ ДПО ИРО ОО.

10.1.3. Не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный ст. 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в редакции Федерального закона от 21.12.2021 № 422-ФЗ).

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

10.1.5. Осуществляет техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществляет хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

10.1.6. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании,

результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию.

10.1.7. Не препятствует участию выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления ГАУ ДПО ИРО ОО как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности ГАУ ДПО ИРО ОО в целом.

10.1.8. В целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов, за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении ГАУ ДПО ИРО ОО, председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда учитывает данную деятельность при расчете стимулирующей части оплаты труда.

10.2. Стороны признают следующие гарантии работникам, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным п. 2,3,5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном ст. 374 ТК РФ.

10.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии ГАУ ДПО ИРО ОО, комиссий по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях,

к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности ГАУ ДПО ИРО ОО и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам ГАУ ДПО ИРО ОО.

10.3.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, отображается на информационном стенде в здании ГАУ ДПО ИРО ОО и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании не реже одного раза в год.

11.2.3. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам ГАУ ДПО ИРО ОО.

11.2.4. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

11.2.5. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами ГАУ ДПО ИРО ОО, содержащими нормы трудового права, работников в течение 10 рабочих дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте ГАУ ДПО ИРО ОО в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в ГАУ ДПО ИРО ОО работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

12.4. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Министерство труда и занятости населения Оренбургской области. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.
