

ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ПО ГРАЖДАНСКОЙ ОБОРОНЕ,
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫМ СИТУАЦИЯМ И ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
ОГУ ДПО «УМЦ ГОЧС и ПБ Саратовской области» на 2025-2028 годы

Принят на Общем собрании работников ОГУ ДПО «УМЦ ГОЧС и ПБ Саратовской области» «21» мая 2025 года

от Работодателя	от Работников
И.о. начальника ОГУ ДПО «УМЦ ГОЧС и ПБ Саратовской области»  Д.В. Баранов	Председатель первичной профсоюзной организации работников  Н.В. Семенова
« <u>21</u> » <u>мая</u> 2025 г.	« <u>21</u> » <u>мая</u> 2025 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социальной защиты Саратовской области

Регистрационный № 598/25-КД от 21.05.2025



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

1.1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: и. о. начальника областного государственного учреждения дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по гражданской обороне, чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области» (далее - Учреждение), именуемый далее **«Работодатель»** и работники Учреждение в лице первичной профсоюзной организации, именуемые далее **«Работники»**.

1.1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

1.2. Предмет коллективного договора.

1.2.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками на добровольной и равноправной основе в целях:

создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации;

усиления социальной ответственности Сторон за результаты производственно-экономической деятельности;

создания условий, способствующих повышению безопасности труда;

обеспечения роста мотивации и производительности труда Работников за счет предоставления предусмотренных настоящим коллективным Договором социальных гарантий, льгот и компенсаций, а также роста благосостояния и уровня социальной защиты Работников;

создания благоприятного климата в трудовом коллективе.

1.2.2. В коллективном договоре конкретизируются основные положения законодательства о труде, материальном стимулировании Работников, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор или иные локальные нормативные акты.

1.3. Сфера действия коллективного договора.

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан на основании Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Саратовской области.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

1.5.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочное представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения настоящего коллективного договора.

1.6. Общие обязательства Работодателя и Работников.

1.6.1. Работодатель признает право профсоюзной организации на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени Работников Учреждения, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом отношений.

1.6.2. Работодатель обязуется:

- 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 труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 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;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- соблюдать права профсоюзной организации;
- обеспечивать через бухгалтерию безналичное удержание членских взносов и перечисление их на счет профсоюзной организации;
- соблюдать установленные законодательством Российской Федерации о труде гарантии для избранных в профсоюзные организации Работников, не освобожденных от основной деятельности по месту работы;
- предоставлять в течение рабочего дня не освобожденному профсоюзному Работнику (профсоюзному активу) необходимое свободное время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также для прохождения профсоюзной учебы;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

1.6.3. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации за работником сохраняются все трудовые гарантии предусмотренные ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6.4. Профсоюзная организация обязуется:

- защищать экономические и профессиональные интересы Работников, контролировать соблюдение нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных нормативных актов Работодателя;
- не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в настоящий коллективный договор, при условии их выполнения;
- вносить предложения и участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации в Учреждении;
- принимать участие в расследовании несчастных случаев в Учреждении;
- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью Работников;
- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

1.6.5. Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, выполнять возложенные трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией, качественно и ответственно выполнять производственные задания;
- способствовать повышению эффективности и качества выполняемых работ, росту производительности труда;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются трудовым договором, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Трудовые договоры заключаются на неопределенный срок, если иной срок не

установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, а также с действующими в Российской Федерации и в Саратовской области тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (статьи 72-74 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4. Стороны договорились, что применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 10% и более работников в течение 6 месяцев.

2.5. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и представить при этом проекты приказов о массовом сокращении численности или штата работников, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

О возможном массовом освобождении Работников информация в службы занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.6. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям.

2.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух Работников из одной семьи.

2.8. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники, подлежащие высвобождению, предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ГК РФ, представляется свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.9. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.10. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

2.11. Передача Учреждения из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действие трудового договора (контракта). При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия

Работника продолжают; прекращение в этих случаях трудового договора (контракта) по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников вновь образованной организации.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. При регулировании рабочего времени в Учреждении стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 36 часов в неделю для преподавателей (ст. 333 ТК РФ) и 40 часов в неделю для остальных работников (ст. ИЗ, 153 ТК РФ).

3.2. Режим труда регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, установленного в Учреждении.

3.3. Решением работодателя, с письменного согласия работника, работники Учреждения могут привлекаться к работе в выходные и праздничные дни.

3.4. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.2. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.4. Всем Работникам Учреждение предоставляются два выходных дня в неделю. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.5. Стороны исходят из того, что очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 18 декабря).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника, и доводится до Работников в течение двух недель после утверждения.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

При составлении графика отпусков с одной стороны учитываются пожелания Работника, с другой - особенности учебного процесса. В случае немотивированного отказа Работника выполнять график отпусков и при отсутствии согласия Работодателя перенести отпуск на другой срок, работника можно привлечь к дисциплинарной ответственности (замечание, выговор) (ст. 192 ТК РФ).

4.6. Стороны пришли к соглашению, что Работники имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска сроком на 1 день с сохранением заработной платы в связи:

- с днем рождения сотрудника (в случае если таковой день не является выходным

днем);

- с Днем знаний (первого сентября) - родители первоклассников.

4.7. Стороны пришли к соглашению, что согласно ст. 128 ТК РФ работник по его заявлению, по согласованию с работодателем, в течение года имеет право на получение дополнительного отпуска до 14 суток без сохранения заработной платы в связи: с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

Указанный отпуск оформляется приказом на основании письменного заявления Работника.

5. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Реализация основных направлений в области охраны труда обеспечивается согласованными действиями органов государственной власти, работодателя, профсоюзной организации и работников.

5.2. Работодатель обязуется:

проводить обучение и проверку знаний Работников по вопросам охраны труда, а также организовывать проведение всех видов инструктажа при приеме на работу, очередных и внеплановых, обеспечивать безопасные условия и выполнение правил по охране труда;

5.3. Работник обязуется:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать начальника Учреждения (заместителя) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;
- соблюдать требования пожарной безопасности, установленные инструкцией о мерах пожарной безопасности в Учреждение.

5.4. Работодатель и Работники обязуются обеспечивать надлежащее содержание рабочих мест, служебных и санитарно-бытовых помещений, своевременно и качественно готовить служебные помещения к работе.

5.5. За Работниками Учреждение за время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.6. Отказ Работника от выполнения работы в связи с непосредственной опасностью для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, не предусмотренных трудовым договором (контрактом), не может служить основанием для применения к нему взыскания, в том числе увольнения с работы.

6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Выплата заработной платы Работникам Учреждение производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на лицевой счет работника, открытый в банковской организации. Выплата заработной платы в иных формах не допускается.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения, утвержденная Постановлением Правительства Саратовской области от 19 мая 2025 года № 398-П «Об оплате труда работников областного государственного учреждения, дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области», включает в себя размеры должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Виды выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников областного государственного учреждения, дополнительного профессионального образования «Учебно-методический центр по чрезвычайным ситуациям и пожарной безопасности Саратовской области».

6.3. Фонд оплаты труда Работников используется только по целевому назначению, не допускается отвлечение средств указанного фонда на другие цели.

6.4. При своевременном поступлении бюджетных ассигнований выплата заработной платы Работникам Учреждение производится регулярно два раза в месяц - 5 и 20 числа.

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

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

При несвоевременной выплате заработной платы отпускнику по его требованию (письменному заявлению) отпуск должен быть соответственно перенесен.

6.5. Удержания из заработной платы Работников производятся только в случаях и в размере, предусмотренных ст. 137, 138 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.6. Работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника. Указанные доплаты производятся за счет экономии по фонду оплаты труда.

Размеры доплат устанавливаются без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и предельными размерами не ограничиваются. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора (контракта) и оформляется приказом, но общая сумма доплат не должна превышать тарифной ставки (оклада) по совмещаемой вакантной должности.

6.7. Выплачивать Работникам Учреждения ежемесячную процентную надбавку за выслугу лет, в зависимости от стажа работы в следующих размерах:

- за выслугу лет свыше 1 года - 5 процентов должностного оклада;
- за выслугу лет свыше 3 лет - 10 процентов должностного оклада;
- за выслугу лет свыше 5 лет - 15 процентов должностного оклада;
- за выслугу лет свыше 10 лет - 20 процентов должностного оклада;
- за выслугу лет свыше 15 лет - 30 процентов должностного оклада.

6.8. Работнику призванному на СВО или заключившему контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, при уходе на военную службу, а также семье работника-участника СВО, погибшего при выполнении воинского долга, работодатель вправе выплатить материальную помощь.

6.9. Исчисление размера средней заработной платы производить в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса РФ.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждение.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы Работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации при увольнении исчисляется за последние двенадцать календарных месяцев. Особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139 ТК РФ, определяются Правительством Российской Федерации.

7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и действует с момента подписания его сторонами.

7.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном Законом о его заключении.

7.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение одного месяца после его подписания.

7.4. Профсоюзная организация обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав и исполнения обязанностей, основанных на коллективном договоре.

7.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

7.6. Для ведения переговоров по выполнению коллективного договора, а также рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по согласию сторон создается комиссия по два человека с каждой стороны (Приложение №1). Персональный состав комиссии ежегодно согласуется с профсоюзной организацией и уточняется приказом начальника Учреждение.

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

7.8. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего коллективного договора. Сторона, получившая письменное уведомление, обязана в семидневный срок начать переговоры-

7.9. Договор составлен в трёх экземпляров, каждый экземпляр имеет одинаковую юридическую силу и хранится:

экз. № 1 - в делопроизводстве Учреждения;

экз. № 2 - в делах профсоюзной организации;

экз. № 3 - в делах Министерства труда и социальной защиты Саратовской области.

Приложение №1 к
Коллективному договору

СОСТАВ КОМИССИИ

по заключению коллективного договора, рассмотрению конфликтных ситуаций и разногласий по коллективному договору

Представители работодателя:

1. Главный бухгалтер.
2. Ведущий специалист по кадрам и делопроизводству.

Представители первичной профсоюзной организации и работников трудового коллектива:

1. Председатель профсоюзной организации.
2. Член профсоюза или работник трудового коллектива.

Персональный состав комиссии ежегодно согласуется с профсоюзной организацией и с работниками трудового коллектива.