

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«ЦЕНТРАЛЬНАЯ АЭРОЛОГИЧЕСКАЯ ОБСЕРВАТОРИЯ»
(ФГБУ «ЦАО»)

«25» 072025г

М.О., г. Долгопрудный

Действителен до «25» 072028г

От работодателя:

Врио директора ФГБУ «ЦАО»

Д. А. Шамаков

«25» 072025г



От работников:

Председатель Профкома ЦАО

А. А. Куминов

«25» 072025г



СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛДОГОВОРА	5
III. ОПЛАТА ТРУДА	6
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА	12
V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	18
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА	20
VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	22
VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ	23
IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА	24
X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦАО	25
XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦАО	27
XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	28
XIII. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ	30

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту **Колдоговор**) разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - **ТК РФ**), Федеральным законом "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 N 565-ФЗ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников ФГБУ «ЦАО», социального партнерства и в целях стабильной и эффективной деятельности ФГБУ «ЦАО»

1.2. Сторонами **Колдоговора** являются:

работники ФГБУ «ЦАО», в лице их представительного органа – первичной профсоюзной организации ЦАО (далее соответственно - **Работники, Профсоюз**), действующего на основании «Положения о первичной профсоюзной организации работников Центральной аэрологической обсерватории», принятом на конференции Профсоюза ЦАО.

работодатель - ФГБУ «ЦАО» в лице врио директора (далее соответственно - **Работодатель**), действующего на основании Устава.

1.3. Колдоговор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между **Работниками** и **Работодателем** в пределах их компетенции.

1.3.1. Колдоговор содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами **Колдоговора**.

1.4. Положения настоящего **Колдоговора** являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.5. Действие настоящего **Колдоговора** распространяется на:

- работодателя;
- работников;

1.6. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Колдоговора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Колдоговора с момента вступления их в силу.

1.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации, у одной из сторон Колдоговора права и обязательства переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Колдоговора.

1.8. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Колдоговора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль за выполнением настоящего Колдоговора осуществляется Сторонами Колдоговора и их представителями.

1.9.1. Стороны Колдоговора по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Колдоговора.

1.10. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящий Колдоговор, организации контроля за выполнением настоящего Колдоговора по решению Сторон Колдоговора создается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений в ФГБУ «ЦАО» (далее - Комиссия).

1.11. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Колдоговора не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.12. Вопросы реализации настоящего Колдоговора, при необходимости, могут рассматриваться на заседаниях дирекции ФГБУ «ЦАО», проводимой совместно с Профсоюзом, с оформлением соответствующего решения.

1.13. Стороны Колдоговора несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящий Колдоговор, непредоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществления контроля за соблюдением настоящего Колдоговора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Колдоговором, в соответствии с Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях.

1.14. В период действия настоящего Колдоговора Стороны Колдоговора руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим

порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения работниками крайней меры их разрешения (забастовок).

1.15. В двухнедельный срок с момента регистрации настоящего Колдоговора в Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации (Минтруда России), Колдоговор подлежит опубликованию на официальных сайтах ФГБУ «ЦАО» и Профсоюза в сети Интернет.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН КОЛДОГОВОРА

2.1. Стороны Колдоговора обязуются:

2.1.1. Содействовать решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников.

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части применения настоящего Колдоговора, совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками.

2.1.3. Содействовать организации и проведению семинаров по охране труда с работодателями и специалистами служб охраны труда ФГБУ «ЦАО».

2.1.4. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в ФГБУ «ЦАО».

2.1.5. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников ФГБУ «ЦАО».

2.2. Стороны Колдоговора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Достижению целевых значений средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указами Президента Российской Федерации, нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2.2. Совершенствованию и реализации в ФГБУ «ЦАО» системы оплаты труда.

2.3. Стороны Колдоговора при необходимости готовят обоснованные предложения в Росгидромет, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации:

2.3.1. О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы должностей работников.

2.3.2. О внесении изменений в законодательство Российской Федерации, регулирующее специальную оценку условий труда, направленных на объективную и качественную оценку условий труда на рабочих местах.

2.3.3. О разработке правил (типовых инструкций) по охране труда для работников, осуществляющих отдельные виды деятельности.

2.4. Стороны Колдоговора обеспечивают систематический контроль:

2.4.1. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

2.4.2. За реализацией ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении системы оплаты труда в ФГБУ «ЦАО».

2.4.3. Стороны Колдоговора до января 2026 года обязуются провести мероприятия по актуализации локальных нормативных актов ФГБУ «ЦАО», с учетом мнения Профкома ЦАО, а именно:

1. Правила внутреннего трудового распорядка ФГБУ «ЦАО»
2. Положение об оплате труда и премировании работников ФГБУ «ЦАО»
3. Положение о служебных командировках работников ФГБУ «ЦАО»
4. Положение о работе с персональными данными работников ФГБУ «ЦАО»
5. Документы по охране труда работников ФГБУ «ЦАО»
6. Положение об аттестации работников ФГБУ «ЦАО»

III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Колдоговора договорились:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты ФГБУ «ЦАО» в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения Профкома ЦАО.

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений ФГБУ «ЦАО», повышения качества оказываемых услуг.

3.1.3. Заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера.

3.1.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в ФГБУ «ЦАО» системой оплаты труда. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ТК РФ Статья 135).

3.1.5. Заработная плата выплачивается работнику, путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена

заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.1.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.1.7. При установлении, изменении и реализации системы оплаты труда исходить из того, что система оплаты труда работников ФГБУ «ЦАО», устанавливается и изменяется соглашениями, Коллективным договором, локальными нормативными актами ФГБУ «ЦАО» в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

3.1.8. Система оплаты труда работников ФГБУ «ЦАО», устанавливается с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583.

- Приказа Федеральной службы по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды от 24 июля 2018 г. N 329 "Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных

бюджетных учреждений, подведомственных Федеральной службе по гидрометеорологии и мониторингу окружающей среды, по видам экономической деятельности".

- Ежегодных единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

- Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.2. Работодатель обеспечивает:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

3.2.2. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3.2.3. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников ФГБУ «ЦАО» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней, соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.2.4. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда в трудовом договоре с работником.

3.2.5. Установление оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

3.2.6. Установление конкретных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями, дифференцированно в зависимости от степени вредности проводимых работ по результатам специальной оценки условий труда и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в размере 4% (процентов) тарифной ставки (окладов, должностных окладов), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.2.7. Внесение размеров таких выплат компенсационного характера в трудовой договор с работником, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями. Установленные размеры выплат компенсационного характера гарантированно остаются неизменными до момента проведения специальной оценки условий труда, подтвердившей улучшение условий труда на данном рабочем месте.

3.2.8. Установление минимального размера повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), не меньшего того, что установлен в действующем на момент подписания Коллективного Договора Положении об оплате труда и премировании работников ФГБУ «ЦАО».

3.2.9. Установление размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера для работников ФГБУ «ЦАО». Конкретные размеры

стимулирующих выплат и условия их осуществления, в том числе показатели и критерии оценки эффективности труда работников, устанавливаются локальным нормативным актом ФГБУ «ЦАО», принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.10. Установление должностных окладов заместителей директора и главного бухгалтера на 10 - 30% ниже должностного оклада директора ФГБУ «ЦАО».

3.2.11. Установление выплат стимулирующего характера заместителям директора ФГБУ «ЦАО» с учетом показателей эффективности работы, на основании локальных нормативных актов ФГБУ «ЦАО», принятых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.12. Индексацию заработной платы в соответствии с принимаемыми Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации решениями, направленную на увеличение размеров окладов (должностных окладов) работников в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

3.3. Работодатель соблюдает ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

- своевременность выплаты заработной платы работникам;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с указами Президента Российской Федерации и нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

3.4. Стороны Колдоговора договорились совместно добиваться достижения уровня оплаты труда работников в значениях, сопоставимых со среднемесячным уровнем оплаты труда в соответствующих субъектах Российской Федерации.

IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Колдоговора договорились, что работодатель требует от работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.2. Режим труда и отдыха определяются правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.3. Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов.

4.4. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 60 (шестидесяти) минут.

4.4.1. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

4.4.2. На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а

также место для отдыха и приема пищи устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением следующих случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ:

4.5.1. 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 ФГБУ «ЦАО» в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.5.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

4.5.3. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (абзац 5 статьи 113 ТК РФ).

4.5.4. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

4.5.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.6. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ, а именно:

4.6.1. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.6.2. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.6.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в тех случаях, когда это

необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.6.4. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет и других категорий работников в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.6.4.1. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.7. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.8. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях,

предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

С ненормированным рабочим днем:

- Директор - 5 календарных дней;
- Секретарь директора – 3 календарных дня;
- Главный бухгалтер – 3 календарных дня;
- Начальники структурных подразделений – 3 календарных дня;
- Главный инженер – 3 календарных дня;
- Заместители директора – 3 календарных дня;
- Научный руководитель – 3 календарных дня;
- Руководители структурных подразделений – 3 календарных дня;
- Заведующая канцелярией – 3 календарных дня;
- Водители – 3 календарных дня;
- Главный энергетик – 3 календарных дня.

4.9. Работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3, 4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.10. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска могут суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям. При этом первая часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

4.12. Педагогическим работникам ФГБУ «ЦАО», осуществляющих фактически образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.13. Работодатель, устанавливает ежегодный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим ученую степень, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень»:

- докторам наук - 48 рабочих дней;
- кандидатам наук - 36 рабочих дней.

4.13.1. Указанные отпуска предоставляются работникам, занимающим штатные должности, ученые степени по которым предусмотрены тарифно-квалификационными требованиями, согласованными и утвержденными в установленном порядке.

4.14. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время. При этом отпуск должен быть использован работником в текущем годовом периоде.

4.15. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

4.15.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

4.15.2. Работодатель предоставляет отпуск одному из родителей детей на два календарных дня – первый день начала занятий и день накануне, если ребенок идет в 1й класс и на один день – первый день начала занятий со второго класса обучения.

4.16. Работодатель обязан в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Колдоговора договорились:

5.1.1. Контролировать соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации учреждения.

5.1.2. При принятии решений о высвобождении в связи с реорганизацией или ликвидацией подведомственной организации, сокращением численности или штата руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

5.1.3. Работодатель не позднее, чем за три месяца представляет выборному органу первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении, численности сокращаемой категории работников и сроке осуществления сокращения по установленной форме.

5.1.4. Массовым увольнением Стороны признают единовременное сокращение списочной численности работников на 5 и более процентов, либо сокращение списочной численности работающих в организации на 10 и более процентов в течение последовательных трех недель, либо сокращение списочной численности работников на 25 и более процентов в течение последовательных четырех месяцев.

5.1.5. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные законодательством Российской Федерации, Коллективным Договором, Отраслевым Соглашением между Росгидрометом и Общероссийским профсоюзом авиационных работников.

5.2. Работодатель:

5.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников.

5.2.2. Предоставляет, при наличии возможности, преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в ФГБУ «ЦАО» в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий.

5.2.3. При направлении работодателем сотрудника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации оплата за обучение производится за счет работодателя. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны Коллективного договора договорились о том, что Работодатель обязан:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. Проводить совместно с Профсоюзом актуализацию отраслевых нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере охраны труда.

6.1.2. Создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют руководитель

организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору.

6.1.3. Создавать комитет (комиссию) по охране труда, в состав которой на паритетных началах включать представителей работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.4. Разрабатывать Перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней при участии первичной профсоюзной организации ФГБУ «ЦАО».

6.1.5. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.6. Для проведения специальной оценки условий труда формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

6.1.7. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

6.1.7.1. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты обеспечения безопасности работников.

6.1.8. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда.

6.1.9. Компенсировать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, стоимость молока в соответствии с частями 1 и 3 статьи 222 ТК РФ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.05.2022 № 291н

6.1.10. Беспрепятственно допускать представителей правовых и технических инспекций труда, уполномоченных для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

6.1.11. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.1.12. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей

VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам может быть оказана материальная помощь в случае:

- смерти близких родственников (муж, жена, дети, родители) 10 (десять) тысяч рублей,
- в честь юбилея 70, 75, 80 лет при стаже работы не менее 10 лет на момент события 10 (десять) тысяч рублей,
- в иных исключительных ситуациях на основании предварительного письменного заявления и по усмотрению работодателя.

7.2. Оплата осуществляется в соответствии с Налоговым Кодексом Российской Федерации.

VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны Колдоговора считают молодыми работниками граждан, которые впервые трудоустроены в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее - молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Колдоговора в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников считают необходимым:

8.3.1. Проводить работу по обучению молодых работников с целью формирования кадрового резерва, для назначения в дальнейшем их на руководящие должности.

8.3.2. Выплачивать молодому работнику, впервые поступившему на работу после окончания учебного заведения и проработавшему не менее 12 месяцев без дисциплинарных взысканий единовременное пособие в размере не менее одного должностного оклада (ставки).

8.3.3. Содействовать созданию Молодежного совета первичной профсоюзной организации и его работе, направленной на активизацию участия молодых работников в повышении эффективности деятельности ФГБУ «ЦАО».

8.3.4. Председателю Молодежного совета предоставлять 1 (один) день в месяц (при необходимости) с сохранением среднего заработка по основному месту работы для выполнения общественных обязанностей в интересах молодых работников.

8.4. Профсоюз вовлекает молодых работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Колдоговора:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Колдоговором обязательства и договоренности.

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений.

9.1.3. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических проблем по защите социально-трудовых прав работников ФГБУ «ЦАО».

9.1.4. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Колдоговора и подготовки последующего Колдоговора, а также подготовки изменений и дополнений в настоящий Колдоговор.

9.1.5. Ежегодно в январе месяце подводят итоги выполнения положений коллективного договора за прошедший год.

9.1.6. Ежегодно в I квартале года на собрании работников ФГБУ ЦАО подводят итоги работы ФГБУ «ЦАО» и итоги выполнения Колдоговора за прошедший год.

9.1.7. Примут меры для реанимации сайта ФГБУ «ЦАО» с выделением места для размещения локальных актов и отдельной странички для информационных материалов Профкома ЦАО

9.2. Работодатель ежегодно в январе месяце представляет Профкому ЦАО информацию, необходимую для заполнения отчетов в вышестоящий профсоюзный орган по Форме КДК-1* и по Формы № 2**

9.3. Профком ЦАО в течение двух рабочих дней информирует бухгалтерию ФГБУ «ЦАО» о выходе или исключении работника из состава первичной профсоюзной организации ЦАО.

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ЦАО

10.1. Стороны Колдоговора договорились, что Работодатель:

10.1.1. Предоставляет Профкому ЦАО право использовать помещение № 201 (Помещение дирекции) в здании, расположенном по адресу: Московская область, г. Долгопрудный, ул. Первомайская, 3 , корпус 19 для собраний, встреч с работниками ФГБУ «ЦАО» и других мероприятий в соответствие с согласованным с Работодателем графиком. Разрешает использовать оргтехнику ФГБУ «ЦАО», средства связи, доступ к Интернету для нужд Профкома ЦАО. Бумага, канцелярские принадлежности, предоставляются Профкому ЦАО по потребности и за счет Работодателя.

10.1.2. Представляет бесплатную информацию, необходимую для реализации уставных целей и задач Профкома ЦАО, по экономическим и

социально-трудовым вопросам, в части не противоречащей законодательству Российской Федерации.

При приеме на работу информируют работников о наличии в учреждении первичной профсоюзной организации.

10.1.3. Ежемесячно и бесплатно по единожды поданному письменному заявлению работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации ФГБУ ЦАО, удерживает и перечисляет на счет первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы одновременно с ее выплатой.

10.1.4. Обеспечивает выплату среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой работникам, участвующим в ведении переговоров и заключении Соглашения со стороны Профсоюза, а также в других совместных мероприятиях, проводимых Росгидрометом и Профсоюзом, в соответствии со статьей 167 ТК РФ.

10.1.4.1. Основанием для командирования является соответствующий приказ, распоряжение или поручение о необходимости командирования работника для участия в конкретном мероприятии, подписанный руководителем Росгидромета (его заместителем).

10.1.5. Предоставляет оплачиваемые выходные дни членам выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых выборными органами вышестоящих профсоюзных организаций съездов, конференций, для участия в работе их выборных коллегиальных органов, а, также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Основанием для оплачиваемых выходных дней в каждом из вышеперечисленных случаев является обращение Профкома ЦАО к Работодателю с приложением к нему копии приглашения от вышестоящего профсоюзного органа.

10.1.6. Беспрепятственно пропускает на территорию ФГБУ ЦАО представителей Профсоюза для реализации уставных целей и задач Профсоюза.

10.1.7. Предоставляет место для размещения стенда информационных материалов Профсоюза ЦАО в фойе 2-го этажа корпуса 19 в здании, расположенном по адресу: Московская область, г. Долгопрудный, ул. Первомайская, 3, корпус 19

10.1.8. Соблюдает условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза и выборного органа первичной профсоюзной организации, не допускает случаи нарушения прав Профсоюза, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

10.1.9. Рассматривает в течение месяца все требования, предложения, внесенные на профсоюзных конференциях (собраниях), и принимает соответствующие меры.

XI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ФГБУ «ЦАО»

11.1. Содействовать обеспечению стабильного и устойчивого функционирования учреждения, участвуя в разработке и реализации мероприятий, направленных на защиту трудовых прав работников и улучшение условий труда, поддержанию трудовой дисциплины.

11.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением работниками требований законодательства о труде, техники безопасности, охраны труда, промышленной, радиационной и экологической безопасности.

11.3. Своевременно доводить до работников информацию о положениях коллективного договора, содействуя формированию правосознания, дисциплинированности и ответственности за выполнение трудовых обязанностей.

11.4. Участвовать в проведении профилактической работы, направленной на снижение профессиональных рисков, предупреждение нарушений трудовой

дисциплины и трудовых конфликтов, в том числе через участие в комиссиях и консультациях с работодателем.

11.5. Поддерживать конструктивный диалог с работодателем при рассмотрении вопросов оплаты труда, предоставления социальных гарантий, режима рабочего времени и времени отдыха, в том числе с учётом особенностей несения дежурств, командировок и выездных работ.

11.6. Содействовать формированию позитивного психологического климата в коллективе, поддержанию взаимной лояльности работников и работодателя, развитию корпоративной культуры и бережного отношения к имуществу учреждения.

11.7. Принимать участие в распределении социальных льгот, компенсаций, материальной помощи, предусмотренных коллективным договором, и контролировать обоснованность их предоставления.

11.8. Первичная профсоюзная организация и Работодатель в своей деятельности стремятся избегать действий, которые могут негативно отразиться на деловой репутации ФГБУ «ЦАО», затруднить производственные процессы либо привести к нарушению действующих обязательств, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором и локальными нормативными актами.

ХII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Колдоговор вступает в силу с «.....»..... 2025 г.

и действует в течение трех лет до «.....»..... 2028 г.

12.1.1. Стороны Колдоговора могут по взаимному согласию имеют право однократно продлить действие настоящего Колдоговора на срок не более трех лет.

12.2. Стороны Колдоговора обеспечивают доведение текста настоящего Колдоговора до работников ФГБУ «ЦАО» в течение одного месяца со дня его регистрации.

12.3. В течение срока действия настоящего Колдоговора стороны Колдоговора вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Колдоговора на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Колдоговора, заинтересованная Сторона Колдоговора вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством Российской Федерации другой Стороне Колдоговора.

12.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего Колдоговора Стороны Колдоговора имеют право вступить в переговоры о заключении Колдоговора на новый период или о продлении срока действия настоящего Колдоговора на срок не более трех лет.

12.5. Стороны Колдоговора освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Колдоговору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Колдоговора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Колдоговору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.6. Настоящий Колдоговор заменяет собой все предыдущие договоренности и соглашения между Сторонами, касающиеся их взаимоотношений в связи с настоящим договором (любые такие предыдущие договоренности и соглашения перестают быть действительными и теряют силу).

12.7. Настоящий Колдоговор заключен в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой Стороны и один для регистрационного органа.

12.8. Все дополнения и изменения условий настоящего Колдоговора совершаются в письменной форме путем подписания уполномоченными представителями Сторон и скрепления печатями дополнительных соглашений об изменении Колдоговора, которые являются неотъемлемой частью Колдоговора.

ХIII. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛДОГОВОРУ

13. Формы отчетности в вышестоящий профсоюзный орган:

13.1. Форма КДК-1

13.2. Форма № 2

**Сведения
об итогах коллективно-договорной кампании в организации**

(название организации)

по состоянию на 31 декабря _____ года

	№ строки	Поле для заполнения
1. Форма собственности организации по ОКФС		
• федеральная собственность (код 12)	101	
• собственность субъектов Российской Федерации (код 13)	102	
• муниципальная собственность (код 14)	103	
• иностранная собственность (коды 21-24, 27)	104	
• прочие формы собственности, включая частную, общественных и религиозных организаций, смешанную российскую, совместную российскую и иностранную (коды 16-19, 30-54)	105	
2. Организация относится к субъектам малого предпринимательства	201	
3. Численность работников в организации	301	
4. Численность членов профсоюза в организации	401	
5. Распространяется ли на организацию действие отраслевого соглашения		
• заключенного на федеральном уровне	501	
• заключенного на региональном уровне	502	
• заключенного на территориальном уровне	503	
6. Распространяется ли на организацию действие соглашения		
• регионального	601	
• территориального	602	
7. Наличие коллективного договора	701	
• коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду	702	
8*. Год заключения и срок действия коллективного договора		
• год заключения действующего договора (в формате ГГГГ)	801	
• срок действия договора (длительность в годах)	802	
• в отчётном году продлён срок действия договора, заключённого ранее	803	

* Поля пунктов 8-11 заполняются при наличии в организации коллективного договора.

9 ² . Представители работников при проведении коллективных переговоров		
• первичная профсоюзная организация	901	
• единый представительный орган	902	
• иные представители работников	903	
10. Наличие неурегулированных разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров и оформленных в виде протокола разногласий	1001	
10.1. Вопросы, внесенные в протокол разногласий (заполняется в случае наличия протокола разногласий).		
11. Наличие в коллективном договоре положений, устанавливающих		
• минимальную заработную плату в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения	1101	
• порядок индексации заработной платы в организации	1102	
12. Причина отсутствия коллективного договора (заполняется в случае отсутствия в организации коллективного договора).		

По поручению Профсоюза

_____	_____	_____
должность	ФИО	подпись

« » _____ 20 ____ года
(дата заполнения)

² Поля пунктов 9, 10, 10.1 заполняются, если договор заключён в отчётном году

СТАТИСТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ
первичной профсоюзной организации
за 2024 год

I. Общие сведения

Наименование профсоюза	Профсоюз авиационных работников города Москвы
Наименование первичной профсоюзной организации	
Адрес первичной профсоюзной организации	
Ф.И.О. председателя первичной профсоюзной организации	
Телефон	E-mail

II. Профсоюзное членство

№№ п/п	Наименование показателей	Всего	В том числе:	
			Женщин	Молодежи до 35 лет
1	2	3	4	5
1	Всего работающих			
2	Из них членов профсоюза			
3	в том числе, впервые принятых в члены профсоюза за год			
4	Всего студентов, учащихся учебных заведений			
5	Из них членов профсоюза			
6	в том числе, впервые принятых в члены профсоюза			
7	Всего работающих, студентов и учащихся			
8	Из них членов профсоюза			
9	Процент охвата профсоюзным членством работающих и учащихся			
10	Членов профсоюза – неработающих пенсионеров			
11	Членов профсоюза - временно не работающих			
12	Всего членов профсоюза			
13	Вышли из профсоюза по собственному желанию			
14	Исключено из профсоюза			