

От работодателя:
Директор МКОУ ДО ППМС «Центр диагностики
и консультирования»

И.Н. Кузнецова
И.Н. Кузнецова
«30» мая 2022г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального казенного образовательного
учреждения дополнительного образования для
детей, нуждающихся в психолого-педагогической,
медицинской и социальной помощи
«Центр диагностики и консультирования»
На 2022-2025 гг.

Юридический адрес:
249401 Калужская обл., г. Людиново,
ул. Маяковского, д.302

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Администрация муниципального казенного образовательного учреждения «Центр диагностики и консультирования»

(указать наименование органа)

Регистрационный № № 1 от «09» мая 2022г.

Руководитель органа по труду Светлана Александровна Орлова
(должность, ФИО)
Светлана Александровна Орлова



Содержание

Коллективный договор

Приложение 1. «Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;

Приложение 2. «Положение об установлении отраслевой системы оплаты труда и порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»

Приложение 3. «Положение о профессиональной этике педагогов муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»

Приложение 4. «Соглашение по охране труда»

Приложение 5. «Перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»

Приложение 6. «Перечень профессий, для которых установлена бесплатная выдача мыла в количестве 400 г в месяц».

Приложение 7. «Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

Приложение 8. Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

Приложение 9. Положение о комиссии по трудовым спорам в организации.

Приложение 10. Положение о ненормированном рабочем дне.

Приложение 11. Положение о нормах труда.

Приложение 12. Положение о персональных данных работников.

Приложение 13. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение 14. План мероприятий по контролю за исполнением Коллективного договора.

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования» (далее - Центр).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Центра и установленных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным территориальным соглашением, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным территориальным соглашением и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности Центра и работников.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя, председателя первичной профсоюзной организации (далее профком),
- работодатель в лице его представителя - директора учреждения (далее работодатель).

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Центра, включая работников, не являющихся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять. Текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 2022 - 2025 гг.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (в Коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением - учёт мнения, согласование, предварительное согласие и др.):

- правила внутреннего трудового распорядка для работников Центра;

- положение об установлении отраслевой системы оплаты труда и порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;
- положение о профессиональной этике педагогов муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей, на которых работники обеспечиваются бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- перечень профессий, для которых установлена бесплатная выдача мыла в количестве 400 г. в месяц;
- перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда;
- положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- положение о трудовых спорах организации;
- положение о ненормированном рабочем дне;
- положение о нормах труда;
- положение о персональных данных работников;
- положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года.
- план мероприятий по контролю за исполнением Коллективного договора.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, а также по вопросам ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашением, настоящим трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, а также по усмотрению работодателя, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объём педагогической работы педагогическим работникам устанавливается с учётом мнения профкома работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

2.6. Объём учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или закрытия групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогам может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) предоставляется только в том случае, если педагог, для которого данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечен преподавательской работой в объёме не менее чем ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период выполнения другими педагогами.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а так же изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10 Представитель работодателя (директор Центра) обязан при заключении трудового договора с работником и при зачислении обучающегося ознакомить их под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами, действующими в Центре.

2.11. Не устанавливается испытательный срок при приеме на работу выпускникам непосредственно по окончании учреждений высшего профессионального образования и педагогическим работникам, имеющих действующую квалификационную категорию.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения и наличия финансовых средств.

Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в размере специальности), по мере поступления

финансовых средств.

3.2.2. Повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года, по мере выделения финансовых средств.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) по мере поступления финансовых средств.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.2.5. Оказывать содействие педагогическим работникам в прохождении аттестации в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ (от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и Соглашением между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы.

По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Осуществлять в учреждении проведение аттестации в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям.

3.2.6. Продлять до одного года действие имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящими работникам в случаях:

- возобновление педагогической деятельности после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию, независимо от ее вида;
- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в командировке за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске(до 1 года) в соответствии со ст.335ТК РФ и пунктом 5.4 Закона РФ «Об образовании», на основании действующего Соглашения между Министерством образования и науки Калужской области и Калужской областной организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на 2017-2019 годы;
- истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории, сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

3.2.7. Создавать условия для своевременного прохождения аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

IV. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представителю органа работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производится с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3.3. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников в каждом конкретном случае решается в соответствии с действующим законодательством.

V. Оплата и нормирование труда

Стороны договорились о том, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об установлении отраслевой системы оплаты труда, Закона Калужской области от 07.05.2008 № 428-ОЗ (ред. от 24.04.2019) «Об установлении региональной системы оплаты труда работников образовательных организаций», и порядке и условиях применения компенсационных и стимулирующих выплат работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования».

5.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5.3 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, длительной нетрудоспособности истек срок действия квалификационной категории, производится оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или окончания периода длительной нетрудоспособности.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имеющейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

полмесяца в денежной форме по безналичному расчету на банковскую карточку. Днями выплаты заработной платы являются 16 числа текущего месяца - аванс, 1 числа следующего месяца - остаток.

5.5 Изменение ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документов о стаже, дающих право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании;
- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории;
- со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.6 Работодатель обязуется:

5.6.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 157 ТК РФ, в размере среднего заработка (неполученной заработной платы).

5.6.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ (ст.236 ТК РФ) от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

5.6.3 Сохранить за работниками, участвовавшими в забастовке, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

5.7 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

5.8 При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Работодатели при выплате заработной платы отражают в расчетных листках каждого работника суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

5.9 Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления доплат и стимулирующих выплат работникам Центра.

6. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, утверждаемыми работодателем с

учётом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения (ст. 91 ТК РФ; Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность»), (см. приложение).

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ; Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. От 13.05.2019г. «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.»)

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объём учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя - устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни может проводиться.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.8. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с

дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.10. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.11. В летнее каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкие ремонтные работы, работа на территории, охрана).

6.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных в ст.124 -125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.13. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- на похороны близких родственников - 3 дня;
- на регистрацию бракосочетания - 3 дня;
- на проводы в ряды Российской армии (сын, муж) - 2 дня;
- при рождении ребёнка в семье отцу - 1 день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 3 дня к очередному отпуску.

6.13.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и Уставом учреждения.

6.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее трех календарных дней (ст.119 ТК РФ).

6.14. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье.

6.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и других работников по учреждению, графики сменности работы в выходные дни, а также праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Условия и охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда с использованием современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (см. приложение) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроком их выполнения, ответственных

должностных лиц.

Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

7.2. Создает в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ комитеты (комиссии) по охране труда, в которые на паритетной основе входят представители работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Первичная организация профсоюза осуществляет общественный контроль состояния условий и охраны труда в Центре.

7.4. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей профсоюзного органа для осуществления контроля в целях проведения проверок и условий охраны труда в Центре, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.5. Производить в учреждении специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда».

7.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.8. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

7.9. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести журнал учёта.

7.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо возместить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ) и возникшими обстоятельствами.

7.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на Паритетной основе должны входить члены профкома.

7.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.17. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда,

уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.19. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

7.20. Ходатайствовать перед Людиновской районной профсоюзной организацией работников народного образования и науки Калужской области о предоставлении путёвок на лечение и отдых.

7.21. Профком обязуется:

- организовывать досуговые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились, о том, что:

8.1. Обязаны соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать их деятельности.

8.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

8.4. Своевременно рассматривают обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных-органов и дают-мотивированный ответ.

8.5. Обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников, не членов Профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, настоящего соглашения, ежемесячное удержание и перечисление членских профсоюзных взносов и денежных средств из заработной платы работников на счета профсоюзных организаций в соответствии с Коллективным договором, соглашением с расчетных счетов Центра одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

Порядок хранения письменных заявлений работников об удержании членских профсоюзных взносов и денежных средств определяется коллективным договором, соглашениями.

8.6. Должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

8.7. Работодатель за счёт средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 15% (ст. 377 ТК РФ) от тарифной ставки.

8.8. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов учреждений - органа вышестоящей профсоюзной организации.

8.9. Увольнение по инициативе работодателя председателя профсоюзной

организации Центра допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.10. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется на условиях, предусмотренных действующим законодательством, Коллективным договором и настоящим Соглашением, свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы и для участия в мероприятиях, проводимых профсоюзными органами.

8.11. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

8.12. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.13. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункта 5 статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительное основание расторжение трудового договора по инициативе работодателя) производится с предварительного согласия профкома.

8.14. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.15. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

1. расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
2. привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
3. разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
4. запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
5. очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
6. применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
7. массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
8. утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 196 ТК РФ);
9. утверждение формы расчётного листа (ст.218 ТК РФ);
10. создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
11. составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
12. установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
13. размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
14. применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
15. определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
16. и другие вопросы.

9. Обязательства профкома

Первичная профсоюзная организация обязуется:

9.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

9.2. Вносить предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию трудового законодательства и

социальных гарантий работников Центра, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

9.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатные консультации и юридическую помощь

9.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников Центра.

9.5. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работающих и обучающихся.

9.6. Осуществлять контроль соблюдения социальных гарантий работников образования в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Осуществлять контроль соблюдения в Центре трудового законодательства, Положения об аттестации, оплаты труда, компенсационных выплат, Положения о профессиональной этике педагогов Центра.

9.8. Совместно с работодателем, работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.9. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.10. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

9.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилеев (55, 60, 65), свадьбы, рождение детей, продолжительной болезни и смерти.

10. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора производится Сторонами посредством создания и деятельности комиссии по осуществлению контроля выполнения принятого Коллективного договора, ведению переговоров и урегулированию трудовых споров, состав которой утверждается по договоренности Сторон.

10.2. Информация о выполнении настоящего Коллективного договора ежегодно рассматривается на совместном заседании трудового коллектива и первичной профсоюзной организации.

10.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.4. Каждая из Сторон несет в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств, принятых в соответствии с Коллективным договором.

10.5. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовым коллективом крайней меры их разрешения - забастовок.

10.6. В период действия настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в Коллективный договор, при условии их выполнения.

10.7. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

10.8. Разъяснять условия коллективного договора работникам Центра.

10.9. Рассматривать в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.10. Переговоры по заключению нового Коллективного договора должны начинаться за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.

10.11. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.12. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.13. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).


10.14. Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

От работодателя:
Директор МКОУ ДО ППМС «Центр
диагностики
и консультирования»

 И.Н. Кузнецова
«30» мая 2022г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

 Т.В. Митрохина

«30» мая 2022г.

