

От работодателя:
И.о. директора МКОУ ДО ППМС
«Центр диагностики
и консультирования»
Т.С.Парамонова
«16» мая 2025г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МКОУ ДО ППМС
«Центр диагностики
и консультирования»
Т.В. Митрохова
«16» мая 2025г.



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 2025-2028 гг.

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

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:

Администрация муниципального района
«Город Людиново и Людиновский район»
(указать наименование органа)

Регистрационный № 451 от «19» 05 2025г.

Руководитель органа по труду Ткаченко специалист
(должность, ФИО)



Содержание

Протокол №2 собрания трудового коллектива и членов первичной профсоюзной организации муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»

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, 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 «Кодекс этики и служебного поведения служащих (работников) 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 (должностей), 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 муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр

диагностики и консультирования»

- Приложение 9 «Положение о комиссии по трудовым спорам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
- Приложение 10 «Положение о ненормированном рабочем дне работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
- Приложение 11 «Положение системе нормирования труда муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
- Приложение 12 «Положение о персональных данных работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
- Приложение 13 «Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим и руководящим работникам муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»
- Приложение 14. «План мероприятий по контролю за исполнением Коллективного договора муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования для детей, нуждающихся в психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Центр диагностики и консультирования»

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 2025 - 2028 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;
- 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.

Объём педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и должностной инструкции и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

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 введение 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.335 ТК 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 мероприятия представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представителю органу 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) производить 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, производить оплату 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.

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые 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.

5.4. 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.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1 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).

5.5.2. 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.

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

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

5.7. 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.

5.8. 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. 212ТК 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:

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

И.о.директора МКОУ ДО ППМС «Центр
диагностики
и консультирования»

_____ Т.С.Парамонова
«__» _____ 2025г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Т.В. Митрохова
«__» _____ 2025г.

