

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Ровесник» имени Светланы Алексеевны Крыловой»
Кандалакшского муниципального округа
на 2025-2028г.г.

От работодателя:

Директор МАУДО ДЮЦ «Ровесник»
им. С.А. Крыловой



О.Ю. Савенкова

« 19 » декабря 2025г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации

Сд

Е.С. Сиротина

« 19 » декабря 2025г.

Срок действия Коллективного договора:
с 19.12.2025 по 18.12.2028

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива
« 18 » 12 2025г.
протокол № 25-а от « 18 » 12 2025г.

Коллективный договор прошел уведомление и регистрацию в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 133/2025 от « 26 » 12 20 25 г.



г. Кандалакша 2025г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между коллективом работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Ровесник» имени Светланы Алексеевны Крыловой» Кандалакшского муниципального округа (далее Учреждение), представляемым профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения, и работодателем, представляемым директором Учреждения, действующим на основании Устава (далее – Работодатель), в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в Учреждении.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10, ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273 и иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и директор, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы учреждения. **Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем учреждения.

Работодатель – юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих у данного работодателя учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст настоящего коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под подпись в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает их с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.11. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учет мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным статьей 53 ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- обсуждение с директором вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Предмет договора

2. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

2.1. Действие Договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

Заключившие Договор стороны, отчитываются о его соблюдении на собраниях трудового коллектива и общем собрании коллектива Учреждения.

2.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 19.12.2025 года и действует по 18.12.2028 года.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.

2.4. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

2.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Обязательства Профсоюза распространяются только на членов профсоюза. Защита Профсоюзом прав работников, не являющихся членами профсоюза, осуществляется при условии ежемесячных перечислений 1 % от заработной платы данными работниками на счет первичной организации Профсоюза.

2.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.9. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с требованиями законодательства, являются обязательными для сторон Договора.

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

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

3. Трудовые отношения

3. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации другими законодательными и нормативными и правовыми актами. Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. В трудовой договор включаются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность учебного времени, компенсационные выплаты.

3.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Дополнительное соглашение к

трудовому договору об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.7. Прекращение трудового договора, изменение условий трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами Российской Федерации. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

3.8. Объем педагогической работы педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.9. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

3.10. Педагогическая нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.11. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работника в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

3.12. При установлении нагрузки педагогам дополнительного образования, для которых данное Учреждение является местом основной работы, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.

3.13. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году при условии сохранности всех групп, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение групп, с заключением дополнительного соглашения к трудовому договору работника.

3.14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором полугодии учебного года.

3.15. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

3.17. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования, учебно-методических кабинетов, центров),

предоставляется только в том случае, если педагоги для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.18. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам.

3.19. Изменение (уменьшение или увеличение) учебной нагрузки педагогам в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшение количества часов по учебным планам и программам, закрытие детских объединений, групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки, в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласия работника не требуется.

3.20. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускаются, как правило, только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а так же изменение образовательных программ и т.п.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца (статья 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Вопросы рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников регулируются:

- Трудовым кодексом РФ,
- приказом Министерства образования и науки РФ от 04.08.2025 г. N 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным

программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 04.08.2025 г. N 268 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения»,

- постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»,

- приказом Министерства образования и науки РФ от 17.03.2025 г. N 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), графиком работы, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, согласно Устава.

4.3. По соглашению между работником и Администрацией может устанавливаться неполный рабочий день или гибкий график работы.

4.4. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин - 40-часовая, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

4.5. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

4.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.9. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также в случаях проведения в Учреждении организационно-воспитательных мероприятий, если во время проведения этих мероприятий превышает установленную для работника продолжительность ежедневной работы (олимпиады, дни открытых дверей, спортивные соревнования и др.). Привлечение к сверхурочным работам и их учет осуществляется в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

4.10. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни возможно только с письменного согласия работника, письменного распоряжения работодателя, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. При этом с работниками, привлекаемыми к работе, заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: оплата выполненной работы в двукратном размере, либо предоставление другого дня отдыха, либо, присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску.

4.11. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. В других случаях, указанных в ст. 113 ТК РФ, учитывать мнение профсоюза.

4.12. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника 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.

4.13. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ в редакции от 19.11.2021г. не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.14. Одиноким матерям, работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, если их рабочее время не сокращено по другим основаниям, сокращается ежедневное рабочее время на один час.

4.15. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Работникам, имеющим инвалидность 1, 2 и 3 группы, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней. Режим работы и отдыха работников – инвалидов определяется в соответствии с Федеральным законом от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.17. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5. Предоставление очередного отпуска

5.1. Количество дней основного ежегодного оплачиваемого отпуска определяется в соответствии с ТК РФ, законодательством Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами.

5.2. График отпусков утверждается директором Учреждения не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года (ст. 372 Трудового кодекса РФ).

5.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, а также сроками выделенных санаторных путевок.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123, 372, 262.2 ТК РФ).

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

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

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.5. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время в соответствии со ст. 123, 262.2 ТК РФ.

5.6. Работникам, один раз в два года компенсируются расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа (далее - стоимость проезда) к месту использования отпуска (отдыха) в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси).

Начало периода, дающего право Работнику на оплату стоимости проезда, определяется датой начала работы в Учреждении.

Один раз в два года работникам и несовершеннолетним детям (неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным) оплачивается проезд к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (кроме такси).

Право на оплату стоимости проезда возникает у Работника при предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска или его части за первый год работы в данном Учреждении, а также при выезде в связи с отпусками по беременности и родам и по уходу за ребенком в возрасте до трех лет.

Период непрерывной работы, дающий право на оплату стоимости проезда, определяется в порядке, предусмотренном ст. 121 Трудового кодекса Российской Федерации для исчисления стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Предоставленное работнику право на оплату стоимости проезда должно быть реализовано в течение индивидуального двухлетнего непрерывного периода работы, так как указанные выплаты являются целевыми и не суммируются, если работник своевременно не воспользовался этим правом.

Исчисление очередного двухлетнего периода непрерывной работы, дающего право на оплату стоимости проезда, производится с календарного дня, следующего за окончанием предыдущего двухлетнего периода.

5.7. Оплата проезда и провоза багажа один раз в два года за счет средств работодателя, помимо самого работника, производится и неработающим членам его семьи (жене, мужу, несовершеннолетним детям (в т.ч. усыновленным), причем выехать они могут как одновременно, так и раздельно с работником и независимо от времени и места использования отпуска работником.

Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно установлено постановлением администрации муниципального образования Кандалакшский район от 28.06.2016 г. № 762, в ред. от 20.11.2017 г. с учетом изменений от 21.12.2018г. № 1738, от 17.07.2020г. № 873, от 25.01.2021г. № 95, от 18.02.2021г. № 326, № 323, от 11.04.2022г. № 676

5.8. Оплачивается стоимость проезда работнику и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия (ст. 326 ТК РФ).

5.9. Оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

5.10. Компенсации выплачиваются на членов семьи работника, состоящих на его иждивении и проживающих с ним на момент переезда.

Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящими пунктами, предоставляются работнику только по основному месту работы.

5.11. Работникам – женам военнослужащих, проходящих действуюющую военную службу, предоставляется ежегодный отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. При этом принимаются меры к тому, чтобы отпуск женам военнослужащих

предоставлялся с учетом их пожеланий, а продолжительность отпуска была не менее продолжительности отпуска их мужей. При этом в случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

5.12. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы на срок до 30 дней может предоставляться работнику по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в Учреждении.

5.13. Работникам предоставляются отпуска (без сохранения заработной платы) в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации в следующих случаях и размерах:

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней
- регистрация брака - до 5 календарных дней;
- смерть близких родственников - до 5 календарных дней;
- иные семейные обстоятельства - до 5 календарных дней;

5.14. По соглашению сторон ежегодный отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по уважительным причинам.

5.15. Работающим пенсионерам по их заявлению предоставляется в летнее время отпуск без сохранения заработной платы сроком до 14 календарных дней.

5.16. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью по частям либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.17. Работодатель на основании письменного заявления работника в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ освобождает его от работы для прохождения диспансеризации с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам - один рабочий день один раз в три года, кроме;
- работникам, достигшим возраста сорока лет имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, общеустановленный возраст выхода на пенсию для женщин - 59 лет, для мужчин - 64 года (для сотрудников, имеющих северный стаж: для женщин - 54 года, для мужчин - 59 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления такого возраста;
- работникам, которым до наступления права для назначения пенсии досрочно осталось 5 лет и менее, на основании данных, предоставленных ПФР, лицам предпенсионного возраста - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления пенсии досрочно;
- работникам, получателям пенсии по старости - два рабочих дня один раз в год.

5.18. Работникам, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19) предоставляются дополнительные два дня отдыха в день вакцинации и один день после вакцинации, с сохранением заработной платы

5.19. По ходатайству профсоюзного комитета матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком - инвалидом или ребенком, страдающим тяжелой формой хронических заболеваний до достижения им возраста трех лет, администрация продлевает ежегодно указанный отпуск на срок до одного года до достижения ребенком шестилетнего возраста.

5.20. Дополнительные два дня отдыха предоставляются по личному заявлению работника.

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата работников Учреждения исчисляется и рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» и другими законодательными и нормативными актами.

6.2. Месячная заработная плата работников Учреждения (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом на всей территории Российской Федерации, увеличенного на районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца. Днями выплаты являются дни:

- 25 число текущего месяца – за первую половину текущего месяца,
- 10 число месяца, следующего за расчетным, – заработная плата за вторую половину месяца. Размер выплаты заработной платы за полмесяца выплачивается за фактически отработанное работником время (фактически выполненную им работу).

Для вновь принятых или вышедших из отпуска работников выплаты начисляются не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Выплата заработной платы, в т.ч. отпускных и других выплат, причитающихся работнику, производится в безналичной форме путем перечисления на расчетный счёт работника на карту «МИР», открытую у любого оператора по переводу денежных средств.

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 (ст.136 ТК РФ).

Работодатель оплачивает банковские услуги по перечислению на пластиковую карту.

6.4. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.5. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начиная со дня введения индексации (повышения) ставок и окладов работников образования в регионе.

6.6. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере не более 50% месячного оклада.

6.7. Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.8. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, но ниже 35 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы

6.9. Положение об оплате труда работников учреждения включает в себя:

- порядок формирования фонда оплаты труда Учреждения;
- размеры должностных окладов работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам;
- размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок, условия осуществления, размеры выплат компенсационного характера работникам Учреждения;
- порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера, в приравненных к ним местностях и других районах с тяжелыми природно-климатическими условиями;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами Учреждения.

6.10. За работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников организации применяются:

- районный коэффициент;
- процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.11. Изменение повышающего коэффициента к должностному окладу производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.
- при получении Правительственной награды;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на установление повышающего коэффициента к минимальному окладу, в период пребывания его в очередном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.12. Премия работникам учреждения выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждения и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижениями высоких результатов в работе в соответствии с Положением о премировании.

6.13. Педагогическим работникам, в том числе руководителю, деятельность которых связана с образовательным процессом, в соответствии со ст. 55 Федерального Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в установленные оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной в положении об оплате труда Учреждения.

6.14. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

6.15. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начиная со дня введения индексации (повышения) ставок и окладов работников образования в регионе.

6.16. Внеплановые авансы могут выдаваться работникам в чрезвычайных ситуациях в размере не более 50% месячного оклада.

6.17. Устанавливается ежемесячная социальная надбавка в размере 15% от среднемесячного заработка следующим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы:

- родителям (законные представители), имеющим трех и более детей в возрасте до 16 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет;
- одиноким матерям, а также родителям-инвалидам, имеющим несовершеннолетних детей.

6.18. Администрация совместно с профсоюзным комитетом Учреждения оказывает экстренную материальную помощь работникам, в случае смерти его ближайших родственников.

6.19. Выплаты мер социальной поддержки:

- материальная помощь педагогическим работникам – ежегодно в размере 1 должностного оклада (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);
- педагогу – молодому специалисту: единовременное пособие при трудоустройстве в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются), ежемесячная надбавка в течение первых трех лет работы в размере 20 % к должностному окладу;
- педагогическим работникам при выходе на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более в Учреждении) и по инвалидности (независимо от стажа работы) – единовременное пособие в размере 3 должностных окладов (районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются).

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам утверждается муниципальными правовыми актами.

6.20. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

Приостановка работы в связи с задержкой заработной платы признаётся простоем по вине работодателя и оплачивается в полном объёме.

6.21.. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.22. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.23. Сохранять за работниками заработную плату в полном размере согласно тарификации и расписания занятий за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия, эпидемии и др.).

6.24. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные премии к юбилейным датам (юбилеи сотрудников 50 лет и далее каждые 5 лет со дня рождения, юбилейные даты учреждений, проработавшим в Учреждении непрерывно не менее 1 года и не имеющим в год юбилея нарушений трудовой дисциплины, выплачивается единовременное вознаграждение в размере, установленном в Положении об оплате труда, критерии премирования, выплата приурочивается к ближайшему дню рождения юбиляра.

6.25. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со статьей 147 ТК не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.26. Педагогу-молодому специалисту, статус которого закреплен Законом Мурманской области от 20.12.2013 № 1705-01-ЗМО, впервые приступившему к работе в учреждении после 31 августа 2023 года, отработавшему непрерывно не менее 12 месяцев в данной организации и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), устанавливается единовременная поощрительная выплата. Единовременная поощрительная выплата педагогу-молодому специалисту устанавливается в абсолютном размере, который включает в себя районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера, которая производится однократно по истечении 12 месяцев непрерывной работы. В период непрерывной работы засчитывается фактически отработанное время по трудовому договору конкретного работодателя в соответствии с табелем учета рабочего времени, а также периоды сохранения среднего заработка за время нахождения в очередном оплачиваемом отпуске, командировке, курсах повышения квалификации.

6.27. Оплата труда педагогов дополнительного образования, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории

независимо от направленности реализуемых ими дополнительных общеобразовательных программ.

6.28. Оплата труда педагогических работников производится с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях предусмотренных Региональным отраслевым Соглашением между Министерством образования и науки Мурманской области и Мурманской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.29. Сотрудникам Учреждения в соответствии с перечнем должностей специалистов, работающих в сельской местности и поселках городского типа, имеющих право на установление повышенных окладов (должностных окладов), устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу (окладу) за работу в сельской местности.

6.30. Условия начисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.31. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

6.32. Администрация выдает работникам расчетные листки с указанием всех начислений, удержаний и депонентской задолженности не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

7. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.

7.1. Учреждение обязуется при заключении трудовых договоров соблюдать следующее:

- прием, перевод и увольнение работников осуществлять с соблюдением прав граждан, установленных Конституцией Российской Федерации и законодательством о труде;
- при приеме на работу ознакомлять с Уставом, Коллективным договором, должностной инструкцией и иными нормативными актами учреждения, под подпись.
- при обращении работника в профсоюзный комитет по поводу возникших разногласий при заключении трудового договора, изменений его условий представлять в профком проект трудового договора или трудовой договор и письменную мотивировку позиции администрации Учреждения.
- уведомлять профсоюзный комитет заблаговременно за два месяца о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры Учреждения, возможными последствиями которых могут быть изменения условий труда работников.
- при необходимости сокращения рабочих мест (должностей) принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:
 - ликвидацию вакансий;
 - увольнение внешних совместителей;
 - сокращение численности административно-управленческого персонала;
 - проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на любые имеющиеся в Учреждении вакансии.

7.2. Сокращение штата или численности работников, в т.ч. работников, не являющихся членами профсоюза, администрация может осуществлять только при предварительном (не менее чем за два месяца) уведомлении профсоюзного комитета, работников учреждения, а также при проведении с ним предварительных переговоров о соблюдении интересов работников до направления официального запроса о мнении профсоюзного комитета.

7.3. Переговоры с работником, с которым заключен срочный трудовой договор, о возможности работы в Учреждении после окончания срока договора, в т.ч. в другой должности или на другом рабочем месте, Учреждение обязано провести не позднее, чем за 3 дня до окончания срока трудового договора.

7.4. Работодатель обязуется:

Уведомить профсоюз 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 (статья 82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование. Массовым высвобождением считать 5% среднесписочного состава работников учреждения.

Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статья 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (пункт 2 статья 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (статья 82 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.

7.5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.
- члены профсоюза;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

7.6. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующими законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7.7. 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 и в связи с сокращением численности или штата.

7.8. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

8. Социальные гарантии и льготы.

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20–22 ТК);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в СФР;
- оплачивать проезд на учебу и обратно работникам по заочной форме обучения в имеющихся Государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего профессионального образования, успешно обучающимся один раз в год (ст. 173 - 176 ТК РФ);
- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным статьями 173 – 176 ТК РФ.
- возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке,

предусмотренном статьёй 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ):

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере/

В случае смерти работника Учреждения, а также бывшего работника Учреждения, проработавшего в учреждении не менее 5 лет, оказывается материальная помощь его ближайшим родственникам в размере 5000 рублей.

8.2. В целях социальной поддержки работников организации устанавливается следующий перечень видов выплат мер социальной поддержки работников:

- материальная помощь педагогическим работникам;
- материальная помощь медицинским работникам;
- единовременное пособие и ежемесячная надбавка педагогу - молодому специалисту;
- единовременное пособие педагогическим работникам при выходе на пенсию.

Порядок предоставления мер социальной поддержки педагогическим работникам о утверждается муниципальными правовыми актами.

8.3. Гарантии и компенсации расходов, связанных с переездом.

- лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств местного бюджета, и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух минимальных должностных окладов и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена его семьи в размере половины минимального должностного оклада работника;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в данной организации.

8.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работнику только по основному месту жительства в соответствии с постановлением администрации муниципального образования.

8.5. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

8.6. Организует в Учреждении комнату, место для приема пищи (при наличии дополнительных помещений).

8.7. Льготы и гарантии для членов профсоюза:

Работники – члены профсоюза имеют право:

- приобретать санаторно-курортные путевки в профсоюзные санатории на льготных условиях.

- получать: безвозмездную материальную помощь в сложных жизненных ситуациях, бесплатные консультации по социально-трудовым вопросам, защиту при рассмотрении индивидуальных и коллективных трудовых споров, расследовании несчастного случая на производстве, привлечении к дисциплинарной ответственности,

увольнении по инициативе работодателя, обращении в суд по трудовым и пенсионным вопросам, содействие в оздоровлении своих детей, новогодние подарки для детей за счет средств первичной профорганизации.

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Обеспечить функционирование СУОТ (системы управления охраной труда) на основе Положения об организации работы по охране труда и осуществлять системное управление охраной труда (СОУТ) в образовательной организации.

- для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с профсоюзом с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Обеспечить выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда и планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.
- создать службу по охране труда в Учреждении, в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в организации с численностью работников свыше 50 человек ввести должность освобожденного специалиста по охране труда; в организациях с численностью работников менее 50 человек эту обязанность возложить на одного из заместителей).
- проводить со всеми поступающими, также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.
- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за

соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственности работника.

9.2. За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

- разработать и утвердить инструкции по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 212 Трудового кодекса РФ). Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

- создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

- обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников 1 раз в год, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) за счет средств учреждения.

- оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- создавать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст.370 ТК РФ);

- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 3.12.2018 г. № 764н «О внесении изменений в правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и

(или) опасными производственными факторами, утверждённые Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.12.2012 г. № 580н», Федеральным законом от 02.12.2019 N 384-ФЗ "О бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на 2020 год и на плановый период 2021 и 2022 годов".

- организует текущий ремонт помещений Учреждения, инженерного оборудования, механизмов, электроустановок и вентиляционных систем в плановом порядке с учетом предложений комиссии по охране труда и технике безопасности.

- обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм, и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

9.3. Для реализации этого права необходимо заключение Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

- проводить в учреждении специальную оценку условий труда на своих рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом с последующей сертификацией.

9.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюза и комиссии по охране труда.

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

- организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве с действующим законодательством и вести их учет.

- 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 оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными или опасными условиями труда.
- разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзом (статья 212 ТК РФ).
- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- создавать в учреждении комиссию по охране труда, в составе которой на паритетной основе должны входить члены профкома.
- осуществлять совместно с профсоюзом контроль состояния условий труда, выполнением Соглашения по охране труда.
- оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении.

9.5. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

- обеспечивать прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований работников) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- возмещать расходы на погребение работников умерших в результате несчастных случаев на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту.

10.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

10.2. Учреждение на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе».

10.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

10.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

10.5. Учреждение не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном

объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

10.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

10.7. Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

10.8. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

10.9. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

10.10. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

10.11. Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч. 1 ст. 121 ТК).

10.12. Если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего службу по военному контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК).

11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

11.2. Работодатель по согласованию с профсоюзом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

11.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

- повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в три года.

- в случае направления работника на повышение 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 и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным статьями 173 – 176 ТК РФ.
- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлениям учреждения или органов образования, а также в других случаях. Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических кадров на соответствие занимаемой должности.

12. Молодежная политика

12.1. Работодатель в целях привлечения, закрепления и воспитания молодых специалистов:

- активно использует институт наставничества с привлечением к этой работе наиболее опытных работников Учреждения;
- информирует молодых специалистов о задачах и деятельности Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических интересов;
- содействует проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, обобщают и распространяют передовой опыт работы;
- поощряет молодых специалистов, добивающихся высоких показателей в работе и активно участвующих в деятельности Профсоюза;
- формирует условия для проведения патриотического и духовно-нравственного воспитания молодежи;
- обеспечивает условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодых специалистов;
- создает условия для раскрытия и эффективного использования личностного и профессионального потенциала молодых специалистов, развития системы профессиональной ориентации и самоопределения;
- оказывает социально-экономическую поддержку молодым специалистам при создании семьи, рождении ребенка;
- создает условия для организации активного досуга, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых специалистов и членов их семьи;

- разрабатывает и принимает Программу работы с молодыми педагогическими работниками в организации;
- утверждает Положение о наставничестве;
- закрепляет наставников за всеми молодыми работниками не позднее 2 месяцев с начала их работы и не менее чем на 6 месяцев;
- осуществляет доплату наставникам молодых педагогов из стимулирующего фонда оплаты труда в размере, устанавливаемом комиссией образовательной организации по распределению стимулирующего фонда оплаты труда, с учетом соответствия критериям осуществления наставничества и его результатов;
- выплачивает первые 3 года ежемесячную поощрительную надбавку к должностному окладу (ставке заработной платы) выпускникам организаций высшего и среднего профессионального образования, впервые поступивших на работу;
- проводит конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогических работников, физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

12.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- оказывать материальную помощь молодым педагогическим работникам на проведение свадьбы, при рождении ребенка, поступлении его в первый класс школы в размере, определенном Положением об оказании материальной помощи;
- оказывать помощь молодым педагогам в реализации установленных для них законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- своевременно предоставлять информацию и оказывать помощь молодым педагогическим работникам при оформлении документов для вступления в различные программы по улучшению жилищных условий;
- оказывать помощь в получении беспроцентных ссуд, приобретении льготных профсоюзных путевок в районной (городской) и краевой организациях Профсоюза;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем норм трудового законодательства.

13. Гарантии профсоюзной деятельности

13.1. Стороны договорились о том, что:

- 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 его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
- профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ);
- работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором;
- увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, статьи 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профсоюза;
- работодатель обязан предоставить профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (статья 377 ТК РФ);

- работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

13.2. В случае, если работник уполномочил профсоюз предъявлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% от заработной платы (статья 30, 377 ТК РФ).

13.3. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

Задержка перечисления средств не допускается.

13.4. Учреждение:

- освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях;
- обеспечивает представление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором;
- предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения;

13.5. Председатель, его заместители и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 и пунктом 5 статьи 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ);

13.6. Члены профсоюза включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Работодатель по согласованию с профсоюзом 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, нерабочие и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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 1 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);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие договоры;
- бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профсоюза;
- включает профсоюз в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Обязательства профсоюза:

- осуществление совместной с администрацией учреждения деятельности по созданию, организации работы и контролю над выполнением системы управления охраной труда в образовательной организации;
- в случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в группах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзная организации вправе вносить представление руководителю образовательного Учреждения, на устранение указанных нарушений и сообщать в соответствующий орган управления образованием.
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности и ТК РФ»;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечислять денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль соблюдение работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- осуществлять контроль над правильностью ведения в т.ч. в электронном виде, и хранения трудовых книжек работников (в бумажном варианте), за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 ТК РФ);

- направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 ТК РФ);
- представлять, и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде;
- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других;
- осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогическими работниками учреждения;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования;
- контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников;
- оказывать материальную помощь членам профсоюза по их заявлениям при наличии средств;
- представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюз представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией;
- осуществлять общественный контроль над состоянием условий и охраны труда;
- осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета и организовать их работу;
- участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в организации;
- принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
- согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.;
- совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников;
- не реже одного раза в три месяца, проверка выполнения предписаний надзорных органов, комиссии по охране труда, добивается их реализации, периодически один раз в три месяца проверяет выполнение условий Договора.

Обязательства Работника:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

14. Контроль за выполнением коллективного договора.

14.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.2. Учреждение:

- ежегодно отчитывается на общем собрании работников о выполнении коллективного договора;
- в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации;
- разъясняет условия коллективного договора работникам.;
- предоставляет сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса;
- проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения коллективного договора с последующим обсуждением способов его реализации;
- рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах;
- совместно с профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по договору за год.

14.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения:

- осуществляет систематический контроль своевременности выполнения предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств, и заслушивает один раз в год отчет администрации о выполнении Коллективного договора;

- совместно с работодателем разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего договора.

Приложения
к Коллективному договору

1. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного отпуска.
2. Соглашение по охране труда.
3. Перечень профессий для бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, работникам МАУДО «ДЮЦ «Ровесник» с вредными или опасными условиями труда.


ПЕРЕЧЕНЬ
должностей с ненормированным
рабочим днем, которым предоставляется ежегодный
дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 119 ТК РФ)

№	Наименование должности	Количество календарных дней
1	Директор учреждения	3
2	Заместитель директора по учебной работе	3
3	Заместитель директора по инновационной и проектной деятельности	3
4	Заведующий отделом	3

33

Приложение 2
к Коллективному договору
МАУДО ДЮЦ «Ровесник» им С. А. Крыловой
на 2025-2028гг.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
 /Е. С. Сиротина/
«19» декабря 2025г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МАУДО ДЮЦ «Ровесник»
им. С. А. Крыловой
О.Ю Савенкова
«19» декабря 2025г.



**СОГЛАШЕНИЕ
ПО ОХРАНЕ ТРУДА
РАБОТОДАТЕЛЯ И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ НА
ПЕРИОД С 2025-2028гг.**

В целях реализации права работников МАУДО ДЮЦ «Ровесник» на охрану труда, стороны коллективного договора заключили настоящее Соглашение о выполнении мероприятий, направленных на обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, обеспечивающих безопасность образовательного процесса

№	Организационные мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный
1	Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	Январь 2026	Директор Специалист по ОТ
2	Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения СОУТ	В течении года	Директор Специалист по ОТ
3	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	Периодически по графику	Специалист по ОТ Члены комиссии
4	Приобретение и выдача работникам средств индивидуальной защиты в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами	Периодически по графику	Начальник хозяйственного отдела, Завхоз

	индивидуальной защиты и смывающими средствами» и приказа Минтруда России от 29.10.2021 № 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств».		
	Обеспечение работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными едиными типовыми нормами	В течении всего периода по мере необходимости	Начальник хозяйственного отдела, Завхоз
5. Противопожарная безопасность			
5.1.	Присвоение I группы по электробезопасности не электротехническому персоналу	Раз в год	Ответственное лицо
5.2.	Организация обучения работников и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведения тренировочных мероприятий по эвакуации	Ежегодно по графику	Ответственные лица
5.3	Перезарядка огнетушителей	Ежегодно	Начальник хозяйственного отдела, Завхоз
5.4.	Испытание пожарных кранов	Два раза в год	Начальник хозяйственного отдела, Завхоз
6. Санитарно-эпидемиологическая безопасность			
6.1.	Проведение предварительных и периодических медосмотров в соответствии с требованиями приказа Минздрава России № 29н от 28.01.2021 «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».	Согласно графику	Специалист по ОТ
6.2.	Ревизия медицинских аптечек и доукомплектование	По истечении срока годности и по мере израсходования	Начальник хозяйственного отдела, Завхоз

6.3.	Санитарно-производственный контроль	Постоянно	Специалист по ОТ, Начальник хоз. отдела, Завхоз
6.4.	Замеры освещенности, температурного режима и влажности в помещениях	Ежегодно	Начальник хоз. отдела, Завхоз

**Перечень
профессий для бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды
работникам с вредными или опасными условиями труда (Министерства труда
и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н)**

№	Наименование профессии	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категории эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.) на 1 год.
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
			плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 год
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года			
2	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
3	Дворник	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Куртка хлопчатобумажная на утепляющей прокладке (истирания)	1 шт. на 2 года
			Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.
			плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар			

4	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений (истирания)	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
5	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
6	Водитель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий (истирания)	1 шт.
			плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Жилет сигнальный 2 класса	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
7	Тракторист	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм на утепляющей прокладке (истирания)	по поясам
			Жилет сигнальный 2 класса	до износа
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), нефти и/или нефтепродуктов	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Перчатки для защиты от нефти и нефтепродуктов	12 пар
		Средства защиты головы	Каска защитная Подшлемник под каску (истирания)	до износа 1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.
8	Лаборант	Одежда специальная защитная	Халат и брюки для защиты от растворов кислот и щелочей (истирания)	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от химических факторов	1 шт.

		Средства защиты органов дыхания	Противаэрозольные, противавэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	до износа
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от растворов кислот и щелочей	12 пары
9	Рабочий зеленого хозяйства	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Костюм из смешанных тканей на утепляющей прокладке (истирания)	1 шт. на 2 года
			Плащ для защиты от воды	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания), воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.



Верно, прочито и пронумеровано
Ирина Валеева
«*Ирина Валеева*»
Документовед
Ирина Валеева
Валкиргиева И.С.
2025г.