

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр дополнительного образования детей «Родничок» города Коврова Владимирской области на 2025-2028 годы

Юридический адрес:

МБОУ ДО «ЦДОД «Родничок»
Россия, Владимирская область,
г. Ковров, ул. Лопатина, д. 44А
ОГРН - 1033302205078
ИНН - 3305002618
КПП - 330501001

Принят на общем собрании работников «ЦДОД «Родничок»

27.08. 2025 г.



От работодателя:

И.о. директора «ЦДОД «Родничок»



Е.С. Радивилова

27.08. 2025 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации «ЦДОД «Родничок»

А.В. Воронов

27.08. 2025 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – Муниципальным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования центр дополнительного образования детей «Родничок» (далее – ЦДОД «Родничок») и работниками ЦДОД «Родничок» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ЦДОД «Родничок». Работники ЦДОД «Родничок» доверяют и поручают профсоюзному комитету ЦДОД «Родничок» представлять их интересы в переговорах, заключении коллективного договора и контроля за ходом его выполнения, а также считают профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения в защите их социально-трудовых прав, в том числе в суде.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Соглашением между Министерством образования и молодежной политики Владимирской области и Владимирской областной организацией профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на период 2023-2026 гг.; Соглашением между Администрацией г.Коврова и Ковровской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ЦДОД «Родничок» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники ЦДОД «Родничок», в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации ЦДОД «Родничок» Воронов Алексей Викторович (далее профком);

- работодатель – директор ЦДОД «Родничок», действующий на основании Устава и распоряжения Главы муниципального образования город Ковров Владимирской области № 01-100-08/36 от 02.04.2024 Чернышева Виктория Дмитриевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на руководителя и работников ЦДОД «Родничок».

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ), созданной от лица работодателя или его представителей и работников на паритетной основе (ст. 384 ТК РФ). Данная комиссия создается по решению общего собрания работников.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления ЦДОД «Родничок» непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию ЦДОД «Родничок»: - с учетом мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором, соглашениями;

- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе ЦДОД «Родничок», внесении предложений по ее совершенствованию; - участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

- по согласованию с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предположений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.17. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее двух дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу; работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение двух дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа; работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами _____ 2025 года и действует до _____ 2028 года.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные для включения условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.4. С 01.01.2020 года все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге.

Вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге не заполняются.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается работодателем локальным нормативным актом ЦДОД «Родничок» с учетом мотивированного мнения профкома исходя из количества часов по учебному плану и программам, текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в ЦДОД «Родничок».

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников ЦДОД «Родничок», установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников ЦДОД «Родничок», установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в пункте 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

2.9. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников ЦДОД «Родничок» по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

2.10. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников ЦДОД «Родничок» в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.11. Результаты распределения учебной нагрузки объявляются работникам под роспись.

2.12. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников ЦДОД «Родничок» в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.13. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (включая руководителей и их заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием, учебно-методических кабинетов, информационно-методических центров) предоставляется с учетом мнения профкома и при условии, если педагогические работники, для которых ЦДОД «Родничок» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.14. Определение учебной нагрузки педагогических работников ЦДОД «Родничок», находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с главами 1 - 4 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками ЦДОД «Родничок».

2.15. Определение учебной нагрузки педагогических работников ЦДОД «Родничок» на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

2.16. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с главами 1 - 4 и 6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601.

2.17. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

2.18. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.19. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.20. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.21. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ЦДОД «Родничок», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ЦДОД «Родничок» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.22. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ЦДОД «Родничок»;
- работодатель с учетом мотивированного мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития ЦДОД «Родничок».

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

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

3.2.3. 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, предусмотренном ст. ст. 173-176 ТК РФ; предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности в соответствии Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196 и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.5. Для педагогических работников победителей второго, победителей и лауреатов третьего и заключительного этапов общероссийского конкурса «Учитель года»; победителей конкурса «Лучших учителей РФ»; подготовивших победителей и призеров очных международных и всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, а также очных региональных олимпиад (по профилю преподаваемого предмета), в течение 10 лет с момента признания их (или их учеников) победителями (лауреатами, призерами), процедура аттестации на первую и высшую категории проводится в форме собеседования; по истечении 10 лет аттестация для данных категорий работников проводится на общих основаниях.

3.2.6. При оценке результативности профессиональной деятельности педагогических работников для целей аттестации учитывается социально - значимая общественная (профсоюзная) работа и соответствующие награды за эту работу. Информация об этой работе и наградах указывается в портфолио работника.

3.2.7. По вопросам дополнительного профессионального образования придерживаться следующей позиции:

- работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и договором;

3.2.8. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в соответствующие договоры.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию ЦДОД «Родничок» в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учётом мотивированного мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники предпенсионного возраста, которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- работники – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательных организациях;
- работники, являющиеся председателями территориальных и первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

5. Организация труда, режим работы, рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ЦДОД «Родничок» (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, тарификацией, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, с учетом мотивированного мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ЦДОД «Родничок».

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов преподавательской (учебной) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

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

- по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования помещений учреждения и рабочего времени педагогического работника. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом ЦДОД «Родничок» (заседания педагогического совета, методического объединения, и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников ЦДОД «Родничок» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, лиц с семейными обязанностями.

5.9. Привлечение работников ЦДОД «Родничок» к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ЦДОД «Родничок», Правилами внутреннего трудового распорядка ЦДОД «Родничок», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в ЦДОД «Родничок» они могут привлекаться работодателем к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их рабочего времени. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Согласно изменениям в Федеральном законе «О ветеранах» от 12.01.1995 N 5-ФЗ

работнику, имеющему статус «ветеран» отпуск предоставляется в удобное для работника время.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124 – 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять по письменному заявлению работника дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях, если данный вид деятельности не был материально компенсирован:

- на похороны близких родственников (родителей, супругов, детей), не считая дней проезда – до 3 дней при наличии телеграммы или свидетельства о смерти;

- работникам, в связи с юбилейной датой 50, 55, 60, 65 лет – 1 день (в день юбилейной даты).

Заменяющим их работникам, предоставлять отгулы за отработанные дни;

- рождения ребенка в семье (мужу) – 2 календарных дня;

- переезда на новое место жительства – 2 календарных дня;

- проводов сына по призыву на обязательную службу в вооружённые силы Российской Федерации – 2 календарных дня;
- бракосочетание работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 2 календарный день;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;
- за непрерывный стаж (свыше 15 лет) в данном учреждении – 3 календарных дня;
- выход на работу в выходные и праздничные дни – за 1 час работы - 2 часа отгула;
- за экскурсии вне графика работы ЦДОД «Родничок» – в пределах области – 1 календарный день. За пределы области – 2 календарных дня;
- сотрудникам ЦДОД «Родничок», чьи дети являются выпускниками 9-х и 11-х классов для присутствия на праздниках «Последний звонок» и «Выпускной» – по 1 дню;
- работникам, не имеющим в течение учебного года листков нетрудоспособности, не имеющим отпусков без содержания заработной платы дополнительно к ежегодному оплачиваемому отпуску - 5 календарных дней;
- работникам, имеющим на иждивении ребёнка-инвалида – 2 календарных дня;
- за прохождение дистанционных курсов без освобождения от основного рабочего времени при наличии сертификата о прохождении курсов с указанием количество часов - до 2 календарных дней;
- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном [законодательством](#) в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- работники, не достигшие [возраста](#), дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- обеспечить предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), двух выходных дней с сохранением заработной платы в день проведения компонента вакцины.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы за счет дней очередного отпуска в следующих случаях:

- санаторно-курортное или амбулаторное лечение с проездом в санаторий и обратно – необходимое количество дней, в каникулярное время (если имеется возможность) в счет заработанных дней (если таковые имеются).

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

5.13.3.1. в случаях, предусмотренных статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.13.3.2. в следующих случаях:

- в начале учебного года для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (первоклассника) – до 5 календарных дней.

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти,

осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.13.5. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 06 мая 2023 г. №714 предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) детей-инвалидов по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ). Для сторожей и гардеробщиков прием пищи осуществляется в рабочее время.

5.15. Установить для сторожей и гардеробщиков суммированный учет рабочего времени с учетным периодом один календарный год.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников ЦДОД «Родничок» осуществляется в соответствии с:

- постановлением Правительства Владимирской области от 23.06.2023 № 432 "Об оплате труда работников государственных учреждений отрасли образования Владимирской области";
- постановлением администрации города Коврова от 08.08.2023 № 1819 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» (с последующими изменениями и дополнениями).

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата за текущий месяц выплачивается работникам на пластиковую карту не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в следующие дни:

- за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца,
- за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за отчетным.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы умноженные на повышающие коэффициенты:
- по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

6.6. На педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая педагогов дополнительного образования из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

6.7.2. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.7.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения требований Профсоюза, настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере в соответствии с действующим законодательством, Соглашениями и настоящим коллективным договором.

6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ЦДОД «Родничок».

6.9. Экономии средств по фонду оплаты труда направлять на выплату надбавок, доплат, премий и оказание материальной помощи согласно Положения о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДОД «Родничок».

6.10. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии по старости сохранять, но не более чем на один год, оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.11. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.12. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обеспечивает работников ЦДОД «Родничок» бесплатным использованием информационно-вычислительной техникой.

7.3. Организует в ЦДОД «Родничок» места для приема пищи и отдыха.

7.4. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.2019 № 48-ФЗ "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования" в установленный срок представляет органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

7.5. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

7.6. Ходатайствует перед органами управления образования о награждении работников ЦДОД «Родничок» отраслевыми наградами за особые заслуги и в связи с юбилейными датами.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников ЦДОД «Родничок» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Проводить в ЦДОД «Родничок» в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда, установленные по согласованию с профкомом.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ЦДОД «Родничок» 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 ЦДОД «Родничок» по охране труда.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ЦДОД «Родничок».

8.5. 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 и вести контроль по их распределению (ст. 221 ТК РФ).

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

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками ЦДОД «Родничок» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9. 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.

8.10. Разрабатывать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с первичной профсоюзной организацией (ст. 212 ТК РФ).

- 8.11.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12.** Создать в ЦДОД «Родничок» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работников и представители работодателя.
- 8.13.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.14.** Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15.** 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 учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16.** Организовать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

- 9.1.** Работодатель не вмешивается в практическую деятельность первичной профсоюзной организации и не ограничивает её права.
- 9.2.** Работодатель признает, что представителями работников ЦДОД «Родничок» при ведении переговоров по социально-трудовым вопросам и заключении коллективного договора являются профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов, или иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ.
- 9.3.** 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.
- 9.4.** Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.5.** Работодатель принимает решения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.6.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится работодателем с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).
- 9.7.** Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, а при численности работников ЦДОД «Родничок» свыше 100 человек и право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).
- 9.8.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять 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 (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.9. Работодатель вправе за счет средств стимулирующего фонда ЦДОД «Родничок» производить ежемесячные выплаты неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере 20% от должностного оклада при условии внесения данной выплаты в Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ЦДОД «Родничок».

9.10. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации 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.

9.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.12. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития ЦДОД «Родничок».

9.13. Работодатель обеспечивает право участия представителей Профсоюза в работе органов управления образовательных организаций, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающие интересы работников, а также относящиеся к деятельности организации в целом. Члены профкома включаются в состав комиссий ЦДОД «Родничок» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.14. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) 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 членам профсоюза (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 вопросы;
- дополнения и изменения в должностные обязанности работников, являющихся членами профсоюза;
- о представлении к награждению работников учреждения отраслевыми наградами (Почетные грамоты Управления образования, Министерства образования и молодежной политике Владимирской области, Министерства образования; Почетными знаками).
- тарификация на новый учебный год;
- распределение стимулирующего фонда.

9.15. Включить в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений представителей первичных профсоюзных организаций, а также необходимо обеспечить участие данных представителей в разработке локальных нормативных актов, регламентирующих деятельность данной комиссии.

10. Обязательства профкома

Профком обязуется:

10.1. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.2. 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 Т К Р Ф. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства, коллективного договора, соглашений и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек и личных дел работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

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

10.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюзной организации в случае подачи заявления в профком первичной организации из фонда профсоюзной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут

повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 4 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора обязательны к выполнению обеими сторонами.

Приложения:

Соглашение по охране труда;

-Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты.

-Перечень смывающих средств, выдаваемых работникам согласно «Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

Соглашение
по охране труда в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования
Центр дополнительного образования детей «Родничок»

I. Общие положения

Соглашение по охране труда - это правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ЦДОД «Родничок», с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных лиц. Соглашение по охране труда является приложением к коллективному договору ЦДОД «Родничок». Соглашение по охране труда вступает в силу с момента его подписания работодателем (руководителем ЦДОД «Родничок») и председателем первичной профсоюзной организации (профкома) ЦДОД «Родничок». Соглашение по охране труда разрабатывается с учетом Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 1 марта 2012 г. №181н. Мероприятия, для включения в соглашение по охране состоят из 5 самостоятельных разделов:

- организационные мероприятия;
- технические мероприятия;
- лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия;
- мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты;
- мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

II. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие

п/п №	I. Организационные мероприятия	Срок проведения
1	Специальная оценка условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013.	1 раз в 5 лет
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464.	2 раза в год январь, август
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям МБОУ ДО ЦДОД «Родничек». Согласование этих инструкций с профкомом в установленном ТК РФ порядке.	1 раз в 5 лет
4	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в структурных подразделениях учреждения.	Постоянно
5	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом РФ образцам.	Постоянно
6	Обеспечение структурных подразделений учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	По мере поступления
7	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: - работники, которым необходим периодический медицинский осмотр; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	Сентябрь Сентябрь Сентябрь
8	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.	2 раза в год 1 декада марта 3 декада августа
9	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией.	Сентябрь
10	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.	Постоянно в течение года
11	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников учреждения.	Сентябрь
п/п №	II. Технические мероприятия	Срок

		проведения
1	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих приспособлений в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты коммуникаций и сооружений.	Постоянно
2	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, местах массового нахождения людей, на прилегающей территории.	Постоянно
3	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.	Постоянно
4	Модернизация административных и складских помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил.	Постоянно
5	Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации. 1 раз в год	1 раз в год
п/п №	III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	Срок проведения
1	Периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии.	1 раз в год
2	Обеспечение помещений учреждения аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава. Постоянно 3 Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардероба, санузлов, других помещений).	Постоянно
п/п №	IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	Срок проведения
3	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств, утвержденными Приказом Министерством Труда и Социальной Защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29 октября 2021 г. № 766н "Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами".	Постоянно
4	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утвержденными нормами.	Постоянно
5	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	Постоянно
6	Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы)	Постоянно
п/п №	V. Мероприятия по пожарной безопасности	Срок проведения

1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями Постановления Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации», Приказа МЧС РФ от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», иных нормативных документов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности зданий, сооружений.	1 раз в год
2	Обеспечение журналом эксплуатации систем противопожарной защиты.	По мере необходимости
3	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай пожара.	1 раз в год
4	Установка пожарных шкафов и укомплектование их средствами пожаротушения.	Постоянно
5	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Постоянно

Нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия	Кол-во работников	Наименование СИЗ	Норма выдачи в год	Типовые отраслевые нормы (приказ, том, пункт)
1	2	3	4	5	6
	Дворник	1	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н приложение № 1 п.997
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
	Рабочий по комплексному обслуживанию и	1	Костюм для защиты от механических воздействий	1 шт.	Приказ Министерства

	ремонту зданий		(истирания)		труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н приложение № 1 п.4030
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			Каска защитная	1 шт. на 2 года	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
	Уборщик служебных помещений	1	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н приложение № 1 п.4932
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
	Сторож	1	Костюм для защиты от	1 шт.	Приказ Министерства

			<p>механических воздействий</p> <p>Плащ для защиты от воды</p> <p>Обувь специальная для защиты от механического воздействия</p> <p>Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений</p> <p>Жилет сигнальный повышенной видимости</p> <p>Перчатки для защиты от механических воздействий</p>	<p>1 шт. на 2 года</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>12 пар</p>	<p>труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н приложение № 1 п.4732</p>
	Гардеробщик	1	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений</p>	<p>1 шт.</p>	<p>Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н приложение № 1 п.913</p>

**Перечень
сmyвающих средств, выдаваемых работникам согласно «Типовых
норм бесплатной выдачи работникам сmyвающих и (или)
обезвреживающих средств**

Профессия (работы связанные с легкосmyвающими загрязнениями)	Вид сmyвающих или обезвреживающих средств	Основание для выдачи сmyвающих средств	Единица измерения	Кол-во на месяц
Дворник Уборщик служебных помещений Работник по комплексному обслуживанию и ремонту здания	<u>Для мытья рук</u> Мыло туалетное	Приложение № 3 к Приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н	Грамм	200

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью
24 (Двадцать четыре) листа.

И.о. директора *Е.С. Радвилова*



