

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ «ВИТАМИН»
ГОРОДА ВЯЗЬМЫ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Администрации и трудового коллектива
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр развития детей и подростков «Витамин»
города Вязьмы Смоленской области
на 2025 - 2028

от работодателя:

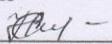
Директор
МБУ ДО ЦРДиП «Витамин»
г. Вязьмы
 А.И. Козлова

«05» февраля 2025



от работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО ЦРДиП «Витамин»
г. Вязьмы

 О.В. Нилова
«05» февраля 2025

от работодателя:

Утвержден приказом
директора МБУ ДО ЦРДиП
«Витамин» г. Вязьмы
от 05.02.2025 г. № 22-01-08

от работников:

Принят на общем собрании трудового
коллектива.
Протокол от 05.02.2025 г. № 02

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий договор заключён между работниками, с одной стороны, и администрацией муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Центр развития детей и подростков «Витамин» г. Вязьмы, с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники Центра «Витамин» доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор (КД) является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении.

Договор признаёт исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работников, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

Администрация признаёт профсоюзный комитет (ПК) полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений.

ПК признаёт свою ответственность за реализацию в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Центра «Витамин».

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6. При реорганизации /слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании/ учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение или принимает по согласованию профкома:

- 1) правила внутреннего распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) положение об охране труда.
- 4) положение о стимулирующих выплатах;
- 5) другие локальные нормативные акты.

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

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- 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, внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается администрацией и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе администрации либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.3. Если трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы (при этом на его место уже был принят работник по договору на определенный срок и тоже отсутствует по основаниям, предусмотренным законодательством), то срок действия трудового договора определяется на период отсутствия обоих работников.

В данном случае трудовой договор расторгается по выходу любого из отсутствующих работников.

2.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 года №167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении «эффективного контракта» обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, дополнительного соглашения, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки и эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Обязательными условия оплаты труда являются:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы);
- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

2.5. Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования в учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагога дополнительного образования оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам дополнительного образования и совместителям устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Объем учебной нагрузки, установленной педагогам дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год.

2.6. Учебная нагрузка педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами дополнительного образования.

2.7. Учебная нагрузка на нерабочие и праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им 3-х лет или после окончания этого отпуска.

2.9. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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

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

2.10. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА.

ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Администрация обязуется:

3.1. Обеспечить использование работников в соответствии с их профессией, квалификацией, трудовым договором.

3.2. Уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации или возможном массовом высвобождении работников не менее, чем за два месяца.

3.3. Предоставлять возможность повышения квалификации, переквалификации кадров, предоставлять учебные отпуска обучающимся в ВУЗах без отрыва от производства.

3.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем раз в три года.

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, 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).

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

3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 -176 ТК РФ, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за 3 месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

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

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

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- награждённые государственными наградами за педагогическую деятельность;
- не освобождённые председатели первичных профсоюзных организаций.

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

4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

5.3. 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, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются 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.

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

5.6. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График и фронт работы в каникулы утверждается приказом руководителя учреждения.

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

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.9. Компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается при увольнении пропорционально отработанному времени, если педагог отработал менее 10 месяцев. Если педагог отработал в рабочем году 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

Компенсация выплачивается за полные отработанные месяцы. Не полностью отработанный месяц (15 и более дней) округляется до полного, если отработано менее 15 дней, то эти дни в компенсацию не включаются.

5.10 Работодатель обязуется:

при наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный отпуск:

- при рождении ребёнка в семье - 3 дня;
- для проводов детей (мужа) в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
- вступления в брак детей - 1 день;
- на похороны близких родственников - 3 дня.

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

Работник обязан предупредить руководителя о своем желании ухода в отпуск в письменном виде за 2 недели до его начала.

Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время, если его уход в отпуск отрицательно не отразится на деятельности МБУ ДО «Центр развития детей и подростков «Витамин» г. Вязьмы.

В период с 01 июня по 31 августа руководитель учреждения не в праве отказать работнику в предоставлении длительного отпуска.

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

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны согласились, что:

6.1. В сфере регулирования оплаты труда в период действия Коллективного договора приоритетом является повышение уровня оплаты труда работников образовательного учреждения и постепенное приближение ее размера к среднему по области уровню заработной платы в экономике.

6.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами иными нормативно-правовыми актами Смоленской области.

Размер доплат, надбавок и других выплат, стимулирующего характера устанавливаются учреждением в пределах имеющихся средств самостоятельно, с

учетом мнения представительного органа работников и закрепляются в локально нормативных актах организации.

6.3. При системе оплаты труда работников учреждения, предусматривающей увеличение размеров окладов, должностных окладов (ставок заработной платы), применение повышающих коэффициентов, установления доплат и надбавок к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), размер оплаты труда работников может меняться в следующих случаях:

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

6.4. Средства на оплату труда предусматриваются в соответствующих бюджетах в соответствии с утвержденными региональными нормативами.

6.5. Оплата труда работников осуществляется на основании нормативно-правового акта, регулирующего оплату труда работников муниципальных образовательных учреждений, принимаемого органами самоуправления с учетом рекомендаций по оплате труда, принятых на Федеральном уровне, а также в соответствии с ТК РФ, с другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Смоленской области.

6.6. Заработная плата работникам выплачивается в соответствии со статьей 136 ТК РФ, конкретные сроки выплаты устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором организации (учреждения), трудовым договором, соглашениями и другими локальными актами учреждения.

Выплата заработной платы Работнику производится 2 раза в месяц: 6 и 21 числа.

6.7. Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

6.8. Стороны рекомендуют выдачу всем работникам расчетных листков по начисленной и выплаченной заработной плате.

6.9 Работодатель обязуется:

- сохранять средний заработок за педагогическим работником в день прохождения квалификационных испытаний;
- сохранять средний заработок за работниками в день вызова в суд по трудовым спорам и иным вопросам, связанным с трудовой деятельностью.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Администрация обязуется:

7.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников Центра «Витамин» при реорганизации и ликвидации учреждения.

7.2. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение, в случае появления вакантных рабочих мест, а также трудоустройства во вновь создаваемом образовательном учреждении.

7.3. Не допускать перепрофилирования здания образовательного учреждения для создания на их базе негосударственных образовательных учреждений и коммерческих организаций, изменения форм собственности без согласия трудового коллектива и профсоюзного органа. Реорганизацию образовательного учреждения осуществлять только до начала нового учебного года (до 1 сентября).

7.4. Расторжение Трудового договора по ст. 288 ТК РФ с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка в возрасте до 14 лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3-х лет в семье, воспитывающим 3-х и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается.

7.5. В случае увольнения работника, на период отсутствия, которого был заключен трудовой договор на определенный срок, с другим работником, признавать этот договор трудовым договором на неопределенный срок с момента увольнения отсутствующего работника.

7.6. Для обеспечения повышения квалификации работников Центра «Витамин» не реже чем 1 раз в три года предусматривать средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников.

7.9. Не расторгать трудовой договор с работником, в случае неудовлетворительного результата аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности и предоставлять работнику возможность повторной аттестации через год, оказав методическую и практическую помощь в повышении профессионального уровня.

7.10. При переходе работника на другую должность или работе на нескольких должностях учитывать квалификационную категорию, в случае совпадения профиля работы (должности).

7.11. Учитывать квалификационную категорию работника переехавшего из стран СНГ при поступлении на соответствующую педагогическую должность, в том числе и в случае совпадения профиля работы.

7.12. Предусматривать льготный порядок аттестации для руководящих работников, подающих заявления на подтверждении категории, а также имеющих почетные звания и государственные награды, полученные за успехи в работе по обучению и воспитанию подрастающего поколения, учитывая документально подтвержденные факты положительного опыта их работы со времени предыдущей аттестации.

7.13. Продлевать руководящим работникам срок действия имеющийся квалификационной категории до 1 года с момента выхода на работу, если он истек, во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте 1,5 и 3-х лет; в длительном, сроком до одного года, отпуске

педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продолжавшейся свыше 3-х месяцев, в период подачи заявления на аттестацию.

7.14. Совершенствовать по согласованию с профсоюзными органами систему повышения квалификации и переподготовки педагогических работников, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разрабатывать соответствующие рекомендации.

7.15. Оказывать методическую помощь при организации и проведении территориальных конкурсов мастерства («Сердце отдаю детям» и др.)

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

8.1.2. Проводить обучение ответственных по охране труда и проверку знания требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

8.1.3. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

8.1.4. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

8.1.6. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.8. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с установленными нормами.

8.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

8.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Оказывать содействие председателю профсоюзной организации учреждения, 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.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.5. Незамедлительно извещать директора о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания.

8.3. 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 с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

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

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 и п. 5 ст.81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового

договора, производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счёт фонда стимулирующих выплат производит ежемесячные выплаты в размере до 10% (согласно денежных средств фонда стимулирующих выплат учреждения) председателю профкома.

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома 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.

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

Председатель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ, а также дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет профкому информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

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

9.12. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки и повышения квалификации работников;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- другие вопросы.

9.13. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без уведомления выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

Профком обязуется:

10.1. Предоставлять 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. Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, а в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства их заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификации по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

10.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с советом профсоюза по обеспечению детей работников учреждения новогодними подарками.

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

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

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились, о том 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 отчитываются о результатах контроля на общем собрании 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

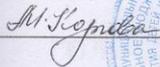
11.5. Соблюдает установленный законодательством порядок размещения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

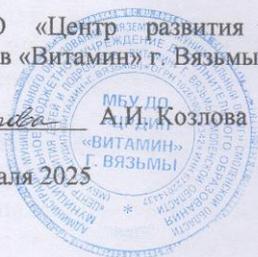
11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение времени с «05» февраля 2025 года по «04» февраля 2028 года.

11.8. Договор может быть продлён на следующий период (3 года), если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Директор
МБУ ДО «Центр развития детей и подростков «Витамин» г. Вязьмы


А.И. Козлова
«05» февраля 2025



Учтено мнение профсоюзного комитета
МБУ ДО «Центр развития детей и подростков «Витамин» г. Вязьмы


О.В. Нилова

«05» февраля 2025

ГОРОДА ВЯЗЬМЫ СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
ЦЕНТР РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ И ПОДРОСТКОВ «ВИТАМИН»
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ПРОТОКОЛ

общего собрания трудового коллектива
от 02.02.2022 № 01

Каждая из проведенных собраний имеет
ПРИДАВАЕМЫЕ - 1 шт.
ИРКУТСКОЕ - 1 шт.
30 листов

ПОВЕСТКА ДНЯ
1. Об утверждении Коллектив
трудового коллектива муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования «Центр развития детей и
подростков «Витамин» г. Вязьмы Смоленской
области на 2022 год



Зарегистрирован(о) " 5 " *февраля* 20*22* г.,
рег. № 4
Директор СОГКУ «Центр занятости населения
Вяземского района»
[Подпись]
В.А. Деревенцова



Протоиито и пронумеровано
№ 16 (десятизначное) листов
Директор МБУ ДО «Центр развития детей
и подростков «Витамин» г. Вязьмы
«Ирлпип» *[Подпись]*
А.И. Козлова

осуждение, принятие к рассмотрению
Коллектив, после ознакомления с вышеуказанным документом и проведя его
расследование, заслушав мнение председателя Правления учреждения «Центр
развития детей и подростков «Витамин» г. Вязьмы Смоленской области,
на котором, ввиду выбора слушав председателя А.И. Козлову, которая

РЕШЕНИЕ: утвердить Правление учреждения «Центр развития
дополнительного образования «Центр развития детей и подростков
«Витамин» г. Вязьмы Смоленской области

Секретарь: *[Подпись]*
Председатель собрания:
О.В. Нилова
Е.В. Козлова