

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ЦЕНТР ДЕТСКОГО  
(ЮНОШЕСКОГО) ТЕХНИЧЕСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2023-2025 годы

От работодателя:

Директор МБУДО «ЦДЮТТ»

 /А.А. Овчаров /

От работников:

Председатель профсоюзного  
комитета МБУДО «ЦДЮТТ»

 /А.Н. Алёхин /

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду всех в Фрунзенском районе

Регистрационный № 03 от «14» 03 2023 г.

Руководитель органа по труду  Е.Е. Морозова



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О дополнительных правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов и правах и гарантиях деятельности профессиональных союзов в Смоленской области», Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», законе «Об образовании в Смоленской области», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами РФ и Смоленской области, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на выполнение требований законодательства о труде и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.
- 1.2. Сторонами договора являются:
- Работодатель муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Центр детского (юношеского) технического творчества» (далее Центр), представленный в лице директора Овчарова Андрея Арнольдовича.
  - Работники, представленные первичной профсоюзной организацией в лице председателя профсоюзного комитета Алёхина Александра Николаевича.
- Положения настоящего коллективного договора распространяются на всех работников (в том числе на совместителей) независимо от профсоюзного членства. Взаимодействие директора с профкомом осуществляется посредством согласования с профкомом.
- 1.3. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.
- 1.4. Коллективный договор признает исключительное право директора Центра на:
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
  - поощрение работников за добросовестный труд;
  - требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
  - привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
  - принятие локальных нормативных актов;
  - требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.
- 1.5. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса Российской Федерации;
  - предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
  - своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
  - сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
  - отпуск, продолжительность которого установлена федеральным законодательством;
  - объединение в профессиональные союзы;
  - защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
  - обязательное социальное, пенсионное и медицинское страхование.
- 1.6. Профсоюзный комитет имеет право на согласование по следующим локальным актам:
- Правила внутреннего трудового распорядка.
  - Положение о распределении стимулирующих выплат работникам.
  - График отпусков.
  - Должностные инструкции по охране труда.
  - Другие документы, содержащие нормы трудового права.
- 1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Центра в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.
- 1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Центра, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса Российской Федерации и иными законодательными актами.
- 1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором учреждения.
- При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- При ликвидации учреждения 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 только на основе взаимной договоренности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.11. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, и другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством.

- 1.12. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.
- 1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.
- 2.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.
- 2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных актов, регионального, территориального соглашения, настоящего коллективного договора, Устава и иных локальных актов Центра.
- 2.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре и относящимися к трудовой функции работника.
- 2.5. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок, на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).
- 2.6. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.7. Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ директора о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- 2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его

соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

- 2.9. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора. С приказом директора о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
- 2.10. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации по письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона.
- 2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Трудовым договором могут предусматриваться другие случаи выплаты выходных пособий, а также устанавливаться повышенные размеры выходных пособий.
- 2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, лиц предпенсионного возраста (за два года до пенсии); награжденных государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодых специалистов, имеющих трудовой стаж менее одного года.
- 2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата

работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

- 3.1. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников образования устанавливаются в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Смоленской области, органов местного самоуправления.
- 3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 3.3. Заработная плата работников включает в себя:
  - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательных учреждений Смоленской области;
  - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
  - доплаты компенсационного характера;
  - стимулирующие выплаты.
- 3.4. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются Центром в пределах имеющихся средств самостоятельно по согласованию с профкомом, закрепляются в Положении о распределении стимулирующих выплат работникам.
- 3.5. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- 5.1. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца 10 и 25 числа каждого месяца, расчет заработной платы за первую и вторую половину месяца производится за фактически отработанные дни.
- 3.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 3.7. Центр вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может использовать на увеличение размеров стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи и других выплат, в соответствии с локальными нормативными актами.
- 3.8. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для следующих категорий работников:
  - при выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной ставки заработной платы;
  - при рождении ребенка – месячный оклад;

- в случае длительного лечения (операции) – месячный оклад;
- многодетным родителям – месячный оклад;
- смерти близких родственников – месячный оклад.

3.9. Изменение оплаты труда 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 окончании действия квалификационной категории.

3.10. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработная плата сохраняется в полном объеме.

3.12. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Для педагогических работников с учетом особенности их труда устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для остальных работников – 40 часов в неделю.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования, состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3. Рабочее время педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагога дополнительного образования.

4.4. Работник посещает все мероприятия, предусмотренные Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

- 4.5. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности.
- 4.6. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников Центра, ведущих педагогическую работу в течение учебного года.
- 4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещена. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника по согласованию с профсоюзным комитетом. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.8. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с охранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профкомом, а также с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и сложившихся семейных обстоятельств работников.
- 4.9. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников не позднее чем за 2 недели до начала календарного года.
- 4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профкома. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника:
- при временной нетрудоспособности работника;
  - при совпадении сроков учебного и ежегодного отпусков;
  - при выполнении работником государственных обязанностей;
  - в других случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 4.11. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.
- 4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск 42 календарных дня, техническим работникам – 28 календарных дней.
- 4.13. Все работники Центра имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
  - работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет.
- Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором Центра.

- 4.14. При наличии собственных средств, средств учредителей предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:
- при рождении ребенка в семье – 5 дней;
  - в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
  - на похороны близких родственников – 5 дней;
  - для проводов детей в армию – 5 дней.
- 4.15. Педагоги, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

## 5. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

- 5.1. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий и ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- 5.2. Работодатель оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости.
- 5.3. Работодатель устанавливает учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, только с письменного согласия работника и предоставляет в случае сокращения групп в течение учебного года работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.
- 5.4. Работодатель своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 5.5. Работодатель выполняет обязательства по отпускам:
- супругам, работающим в одном учреждении, предоставляется право одновременного ухода в отпуск.
  - матерям-одиночкам предоставляется право ухода в отпуск в удобное для них время.
- 5.6. Работодатель производит доплату в размере 15 % от ставки заработной платы или оклада работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, а также работникам, награжденным ведомственными нагрудными знаками.
- 5.7. Работодатель обеспечивает своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 5.8. При проведении аттестации педагогических работников:
- В случае несвоевременной подачи заявления на аттестацию по уважительным причинам, администрация по согласованию с профкомом обязуется ходатайствовать о принятии заявления работника об аттестации аттестационными комиссиями всех уровней.
  - Продлевает срок действия имеющейся квалификационной категории до 1,5

лет с момента выхода на работу, если он истек во время нахождения работника в декретном отпуске, отпуске по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 и 3-х лет; в длительном до одного года отпуске; педагогическим работникам, имеющим непрерывный стаж педагогической работы не менее 10 лет; во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию; работникам, возобновившим педагогическую деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию.

- 5.9. В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы (должность), учебная нагрузка, заработная плата по основному месту работы.
- 5.10. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).
- 5.11. Работникам Центра предоставляются другие гарантии и компенсации согласно ст. 182-188 Трудового кодекса Российской Федерации.

## 6. ОХРАНА ТРУДА

### 6.1. Работодатель:

- Обеспечивает право работников Центра на здоровые и безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предупреждающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- Обеспечивает выполнение соглашения по охране труда в полном объеме.
- Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссии) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссии) по охране труда за счет средств организации.

- Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Центра.
- Обеспечивает проведение в учреждении специальной оценки условий труда с последующей сертификацией.
- Обеспечивает обязательное социальное страхование работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.
- Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника согласно ст. 220 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом согласно ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
- Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.
- Обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

#### 6.2. Профком:

- Осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда.
- Осуществляет выборы уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета.
- Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в Центре.
- Организует работу уполномоченных лиц по охране труда.
- Участвует в проведении специальной оценки условий труда.
- Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которым бесплатно выдается спецодежда и другие средства

- индивидуальной защиты; перечни должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; должности, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.
- Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносит решение данного вопроса на заседание профкома, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.
  - В случаях ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности в кабинетах, лабораториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление директору Центра, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

- 7.1. Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» и другими законодательными актами.
- 7.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.3. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст. 370 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, в том числе компьютерным оборудованием, электронной почтой и Интернетом, оргтехникой, необходимыми нормативными документами, транспортом и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профкома в соответствии со ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний и других мероприятий.

- 7.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.7. Председатель профсоюзного комитета и члены профкома могут быть уволены работодателем в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа согласно ст. 374, 376 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.
- 7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.10. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, директор Центра принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с п. 1.6 настоящего коллективного договора.

## **8. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ – ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА**

- 8.1. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовому кодексу Российской Федерации. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.
- 8.2. Осуществляет контроль за выплатой заработной платы, за правильностью расходования фонда экономии заработной платы, стимулирующей части фонда оплаты труда и иных фондов Центра.
- 8.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь.
- 8.4. Совместно с комиссией по социальному страхованию ведет учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направляет заявки.
- 8.5. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплатой.
- 8.6. Принимает участие в обучении и аттестации работников Центра. Проводит учебу работников по охране труда и технике безопасности, основам правовых знаний, социальному страхованию.
- 8.7. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

- 8.8. Оказывает материальную помощь семьям работников Центра.
- 8.9. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, представления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

### **9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

- 9.1. Настоящий коллективный договор действует со дня подписания до 31 декабря 2025 года.
- 9.2. Работодатель и профком:
- совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
  - осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;
  - рассматривают в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
  - соблюдают установленный законодательством порядок разрешения 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;
  - в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

В настоящем документе  
пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью  
14 (четырнадцать) листов  
Директор МБУДО «ЦДИОТТ»



А.А. Овчаров