

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»  
Каменского муниципального района  
Воронежской области

Юридический адрес:  
396510, Воронежская область,  
Каменский район, пгт. Каменка,  
ул. Советская, д.40

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального казённого учреждения  
дополнительного образования  
«Центр развития творчества детей и юношества»  
Каменского муниципального района  
Воронежской области  
на 2022 - 2025 годы**

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовые отношения. Обязательства сторон.
3. Организация труда, режим работы, время отдыха.
4. Оплата труда.
5. Охрана труда и улучшение условий для работы.
6. Гарантии содействия занятости и профессиональная подготовка кадров.
7. Социальные гарантии и льготы.
8. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза.
9. Разрешение трудовых споров.
10. Контроль за выполнением коллективного договора.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном казённом учреждении дополнительного образования «Центр развития творчества детей и юношества» Каменского муниципального района Воронежской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закон Воронежской области от 29.04.1998 №40-11-ОЗ «О социальном партнерстве»;
- Трехстороннее соглашение между правительством Воронежской области, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей на 2020 - 2022 годы;
- Отраслевое соглашение между Департаментом образования, науки и молодежной политики Воронежской области и Воронежским областным комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2021-2024 годы.
- Отраслевое Соглашением между Отделом образования, молодежной политики, спорта и туризма администрации Каменского муниципального района Воронежской области и Каменской районной организацией Воронежской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2019-2022 годы.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.4 Работники доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.5. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня вступления его в силу.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа, наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в органах труда.

1.8. Коллектив учреждения работает в соответствии с Кодексом профессиональной этики.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

## **2.1. Работодатель признает за собой права и обязанности:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке;
- осуществлять деятельность в соответствии с нормами законодательства РФ, настоящим договором;
- учитывать мнение Профкома по вопросам деятельности учреждения;
- повышать уровень заработной платы, материальных выплат, социальных гарантий по мере роста средств, выделяемых учреждению, не допускать случаев снижения размера заработной платы, ниже существующей;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, а при необходимости - их обучение в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются Трудовым договором и иными нормативными актами; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, Трудовых договоров с работниками;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении деятельностью Учреждения в предусмотренных Трудовым договором, иными Федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- обеспечить участие председателя профсоюзного комитета в совещаниях при директоре;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке,

установленном Федеральными законами;

- производить необходимые отчисления в государственный пенсионный фонд;

## **2.2. Коллектив работников обязуется:**

- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с Трудовыми договорами, заключёнными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителя, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

- своевременно оповещать Администрацию учреждения о невозможности по различным рода уважительным причинам выполнять работу.

- совершенствовать свои профессиональные знания и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

- содействовать Администрации в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

- бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования Сан ПиНа для образовательных учреждений дополнительного образования детей.

- участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, проводимых Администрацией, мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

- не разглашать персональные данные обучающихся, их родителей (законных представителей) и работников Учреждения, а также конфиденциальную информацию, отнесённую приказом Администрации к служебной тайне.

- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

- обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса;

- формировать у обучающихся общепринятые моральные качества, стремление к развитию личности и получению качественного дополнительного образования;

- совершенствовать своё педагогическое мастерство.

## **2.3. Профсоюзный комитет** представляет всех работников Учреждения при заключении и контроле выполнения Трудового договора, при решении всех трудовых и социально-экономических вопросов. Его деятельность направлена на:

- улучшение условий работы и оплаты труда;

- защиту профессиональных интересов работников;

- улучшение условий жизни, в том числе медицинского обслуживания, оздоровления, отдыха, культурного роста работников.

## **2.4. Директор признает профсоюзный комитет** единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- Правила внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- Положение о премиях, доплатах и надбавках (часть 1 статьи 144 ТК РФ);

- График отпусков (часть 1 статьи 123 ТК РФ);

- Форма расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);
- Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- Приказы о награждениях работников;
- Приказы о расторжении Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 ст. 81, подпункту «б» п. 3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ;
- Другие документы, содержащие нормы трудового права;
- Обсуждение с руководителем Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесения предложений по её совершенствованию.
- Ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора;
- Требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение 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.

Председатель профсоюзного комитета может быть уволен работодателем в соответствии с п.2, подпунктом «б» п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

### **3. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

3.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3. Рабочее время педагога определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения педагогов не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени педагога.

3.4. Объём педагогической работы менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника. (Ст. 333 ТК РФ).

3.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурства педагогических работников по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.7. Работа в выходные и праздничные дни проводится в соответствии с приказом руководителя Учреждения и компенсируется днями отдыха согласно отработанному времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (часть 4 статьи

113).

3.8. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени. (Письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 N Пз-741/06). Кроме того, педагог имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

3.9. Технические работники ЦРТДиЮ работают по 40-часовой рабочей неделе.

3.10. Время отдыха.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ) являются:

1-5 января - Новый Год;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 Марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 Мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единения.

При совпадении выходного с праздничным днём, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочего дня.

3.11. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность представления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома. Всем педагогическим работникам предоставляется оплачиваемый отпуск в количестве - 42 календарных дня, техническим работникам - 28 календарных дней.

3.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели.

3.13. Продление, перенос, разделение отпуска на части и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 – 125 Трудового кодекса РФ.

3.14. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ)

3.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,

- одинокой матери или отцу, воспитывающему (ей) ребенка в возрасте 14 лет. Всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и Администрацией.

3.16. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173 — 177 Трудового кодекса РФ.

3.17. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное Положение должно быть, зафиксировано в Трудовом договоре.

3.18. Родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно предоставляется 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

3.19. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- свадьбы самого работника - 3 рабочих дня;
- свадьбы его детей - 2 рабочих дня;
- рождения ребёнка, отцу - 2 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
- проводов детей в Армию - 1 рабочий день.
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня.
- членам профкома – 1 рабочий день.

3.20. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст.95 ТК РФ).

3.21. Предоставить работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за непрерывный стаж работы в образовательной организации.

Право на использование дополнительного отпуска зависит от продолжительности непрерывной работы в организации:

- от 5 до 10 лет – 1 рабочий день;
- от 10 до 20 лет - 2 рабочих дня;
- свыше 20 лет – 3 рабочих дня.

Дни вышеуказанного дополнительного отпуска предоставляются ежегодно и не подлежат накоплению.

3.22. Работодатель предоставляет работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), по их личным заявлениям, два оплачиваемых дня отдыха. (Письмо Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 N П24-77442РТК). Предоставление дополнительных дней не является основанием для уменьшения размера оплаты труда в месяц их предоставления.

3.23. Работодатель также предоставляет работникам свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

3.24. Работнику, у которого в течение учебного года отсутствовали листы временной нетрудоспособности, предоставляется дополнительный оплачиваемый

отпуск – 5 календарных дней.

#### **4. ОПЛАТА ТРУДА**

4.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МКУДО «Центр развития творчества детей и юношества» Каменского муниципального района Воронежской области, утверждённым приказом директора МКУДО «ЦРТДиЮ» № 43 от 05.03.2021г.

4.2. Положение определяет:

4.2.1. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников МКУДО «ЦРТДиЮ» Каменского муниципального района (далее – образовательная организация) за счет средств бюджета муниципального района и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации;

4.2.2. Размеры минимальных должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням;

4.2.3. Подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;

- Подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников МКУДО «ЦРТДиЮ» Каменского муниципального района, в том числе руководителя.

4.3. Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем каждые полмесяца (20 числа – за 1 половину отработанного месяца и 5 числа следующего месяца – за 2 половину отработанного месяца).

4.4. При изменении формы образовательного процесса на формат применения электронного обучения и дистанционных образовательных технологий либо очно-заочную форму обучения уровень заработной платы педагогических работников не меняется.

4.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.6. При наличии фонда заработной платы, работникам осуществляются единовременные денежные выплаты к профессиональным праздникам (1 сентября – День знаний, День Учителя) в размере до 2000-00 рублей.

#### **5. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТЫ**

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном Учреждении для работников и обучающихся возлагаются на ди-

ректора.

#### 5.2. Администрация:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, проведение флюорографии, на всё время проведения медицинского обследования за работниками сохраняется средний заработок (ст.185 ТК РФ);
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

5.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев (при несчастном случае на производстве по вине Учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% месячного оклада из фонда экономии заработной платы);

5.4. Управление охраной труда в МКУДО «ЦРТиЮ» осуществляется на основании Положения о системе управления охраной труда в МКУДО «ЦРТДиЮ» Каменского муниципального района Воронежской области, утверждённого приказом директора МКУДО «ЦРТДиЮ» № 148 от 21.08.2019 г.

## **6. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

6.1. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя Учреждения дополнительного образования с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6.2. Расстановка кадров на новый учебный год проводится не позднее -15 апреля текущего года.

6.3. Ежегодно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

6.4. Ознакомление работников с учебной нагрузкой должно производиться под роспись до ухода в отпуск.

6.5. Работники Учреждения имеют право в соответствии с Федеральным Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации» пройти переподготовку. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки

за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

6.6. В случае сокращения учебных часов в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной учебной нагрузкой.

6.7. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и уходу за ребёнком до 3-х лет ранее установленную учебную нагрузку, но не менее ставки при условии, что работник был принят на работу на полную ставку.

6.8. При прекращении Трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения.

6.9. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора МКУДО «ЦРТДиЮ» в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.10. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, обеспечивая право работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

7.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

7.3. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

7.4. Знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ);

7.5. Педагогическим работникам независимо от педагогической нагрузки выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции в размере, предусмотренном действующим законодательством РФ.

7.2. Педагоги, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской 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.

7.3. Для педагогических работников, при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, после выхода на работу устанавливать прежнюю педагогическую нагрузку и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года;

7.4. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохраняются условия и размер оплаты труда по имеющейся у них квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

7.5. Неосвобожденному председателю профсоюзного комитета ежемесячно

производится установленная доплата согласно Положения об оплате труда работникам МКУДО «Центр развития творчества детей и юношества» Каменского муниципального района Воронежской области (п. 11.1.)

7.6. Педагогическим работникам после окончания педагогического ВУЗа, колледжа в первые три года работы производится доплата из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств по согласованию с профкомом.

7.7. Производится премирование работников МКУДО «ЦРТДиЮ» по результатам труда в конце финансового года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.

7.8. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы установлена доплата для следующих категорий работников:

- при выходе на пенсию по возрасту – месячный оклад;
- при рождении ребенка - месячный оклад;
- в случае длительного лечения (операции) - месячный оклад;

## **8. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной Коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора.

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

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

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

8.7. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между руководителем образовательного учреждения и коллективом по поводу изменения условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Индивидуальные трудовые споры работников и Администрации МКУДО «ЦРТДиЮ» по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм,

удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения Трудового договора по инициативе Администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

9.3. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

9.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418).

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

10.2. Администрация своевременно выполняет свои обязательства по Договору, ежеквартально докладывает на заседании Профсоюзного комитета о ходе их выполнения, совместно с Профсоюзным комитетом отчитывается перед коллективом о выполнении обязательств по Договору за год. Проводит не менее одного раза в год с привлечением профсоюзного актива массовую проверку выполнения Договора с последующим обсуждением способов его реализации, рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах. Если осуществление обязательств по договору и предложений выходит за пределы компетенции Администрации, то Администрация и Профсоюзный комитет обращаются в соответствующие вышестоящие органы управления и профсоюзные органы для принятия решений.

10.3. Профсоюзный комитет работников Учреждения осуществляет систематический контроль за своевременным выполнением предусмотренных Коллективным договором мероприятий, организует выполнение взятых коллективом обязательств и заслушивает один раз в год отчет Администрации о выполнении Коллективного договора.

Работодатель направляет Коллективный договор в семидневный срок со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

Стороны обязуются ознакомить работников Учреждения с текстом Коллективного договора по окончании переговоров и учитывать предложения работников по внесению изменений и дополнений при составлении текста договора;

Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания;

Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия договора.

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол № 1 от 01.06.2022 г.

**Коллективный договор подписали:**

Работодатель:  
директор МКУДО «Центр развития  
творчества детей и юношества» Ка-  
менского муниципального района Во-  
ронезской области

  
« 24 » июня 2022г.

Д.А. Пымбал

М.П.

Представитель работников:  
председатель профсоюзного комитета  
МКУДО «Центр развития творчества  
детей и юношества» Каменского му-  
ниципального района Воронежской  
области

  
« 24 » июня 2022г.

О.С. Гребенникова

Пронумеровано, прошнуровано  
и скреплено печатью 14  
(22.05.2014) листов

Директор МКУДО «ЦРТДиЮ»  
Д.А. Цымбал





**ДЕПАРТАМЕНТ  
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ  
НАСЕЛЕНИЯ ВОРОНЕЖСКОЙ  
ОБЛАСТИ**

ул. Генерала Лизюкова, д. 7, г. Воронеж,  
394077

Тел. (473) 212-70-67 / Факс (473) 273-29-87

e-mail: slzan@govvrn.ru

ОГРН 1093668003615,

ИНН/КПП 3662140580/366201001

0107.2022 № 84-11/3047

На № 84/02-12/964 от 30.06.2022

МКУДО «Центр развития творчества  
детей и юношества  
Каменского муниципального района  
Воронежской области

ул. Советская, д. 40

пгт. Каменка

Воронежская область  
396510

crtdu.kamenka@yandex.ru

Первичная профсоюзная организация  
МКУДО «Центр развития творчества  
детей и юношества  
Каменского муниципального района  
Воронежской области

ул. Советская, д. 40

пгт. Каменка

Воронежская область  
396510

crtdu.kamenka@yandex.ru

**УВЕДОМЛЕНИЕ  
о регистрации**

Сообщаем, что коллективный договор МКУДО «Центр развития творчества детей и юношества» Каменского муниципального района Воронежской области на 2022 – 2025 гг., зарегистрирован 30.06.2022.

Регистрационный номер **850 к.**

Руководитель департамента

Ю.А. Бай

