

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования Катангский Центр дополнительного  
образования


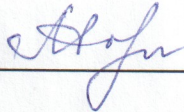
на 2023-2026 годы

адрес: с. Ербогачён, Иркутская область, Катангский район, ул. Таёжная,  
12

Утверждён общим собранием трудового коллектива

Протокол № 2 от «02» мая 2023г.

Количество работников: 11

<b>От работодателя:</b>  Директор МБОУ ДО Катангский ЦДО   _____ Е.Г. Лыпко	<b>От работников:</b>  Педагог дополнительного образования   _____ Л.А. Юрьева
--	--

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
администрации МО «Катангский район»

Регистрационный № 09/23 от 29.06.2023г.

Мэр муниципального образования  
«Катангский район»



С.Ю. Чонский

## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирования труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Обязательства профкома.
10. Контроль за выполнением коллективного договора.
11. Ответственность сторон.
12. Действие коллективного договора.
13. Изменение и дополнение коллективного договора.

## 1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Катангский Центр дополнительного образования.
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), с целью защиты трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Катангский Центр дополнительного образования (далее – ЦДО) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также для создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями Иркутской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:  
Работники ЦДО, не являющиеся членами профсоюза, но уполномочившие представителя работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ) работодатель в лице его представителя – директора ЦДО.
- 1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.9. Работодатель в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему представителю от работников ЦДО (ст. 372 ТК РФ). Представитель не позднее 5 рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.  
В случае если мотивированное мнение представителя не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в

течение 3 дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с представителем от работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован представителем в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд.

Перечень локальных нормативных актов содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель проводит согласование с представителем

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда и технике безопасности.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## 2. Трудовой договор

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом ЦДО и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, на экземпляре работодателя ставится подпись работника (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (в том числе для работников, работающих в условиях совместительства).
- 2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

- 2.5. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в ЦДО работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части 1 статьи 77 настоящего Кодекса.
- 2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ЦДО, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ЦДО.
- 2.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная переподготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд ЦДО.
- 3.2. Работодатель обязуется:
- 3.2.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
- 3.2.2. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет.
- 3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата ему командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
- 4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из ЦДО инвалидов.
- 4.3. Стороны договорились, что:
- 4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют работники
- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
  - семейные – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
  - получившие в период работы у данного работодателя увечье или профессиональное заболевание;
  - повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ);
- 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 4.3.3. При появлении новых рабочих мест в ЦДО, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. 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), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом ЦДО;
- 5.2. Женщинам, работающим в сельской местности, устанавливается 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена другими законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 01 ноября 1990 года № 298/3 – 1 «О неотложных мерах по

улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

- 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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 18 лет, в том числе инвалида, 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 отдела к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.
- 5.6. Привлечение работников ЦДО к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка ЦДО, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район», утвержденным Постановлением администрации муниципального образования «Катангский район» 16.05.2019г. № 130-п.
- 5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работником, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).
- 5.8. Работодатель обязуется:
- 5.8.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём должна быть не менее трех календарных дней.
- 5.8.2. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч. 2 ст. 116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 день;
  - в связи со смертью близких родственников – 3 дня.
- 5.9. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.
- 5.10. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по ЦДО в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время не более 1 часа и не менее 30 минут, которое в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ). Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению сторон между работником и работодателем.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Катангский район», утвержденным Постановлением администрации муниципального образования «Катангский район» 16.05.2019г. № 130-п (далее – Положение).
- 6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, в денежной форме, два раза в месяц.
- 6.2.1. Сроки выплаты заработной платы:
- Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего месяца;
  - Заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 5 числа месяца следующего за расчетным.
- 6.2.2. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более 40% месячного заработка.
- 6.3. Условия оплаты труда и размеры должностных окладов работников. В соответствии со ст. 129 ТК РФ:  
Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- 6.3.1. К выплатам компенсационного характера относятся выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (работа в ночное время), на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению.
- 6.3.2. Обязательные выплаты осуществляются за работу в ночное время – с 22.00 часов до 6.00 часов. Примечание: Ст. 154 ТК РФ. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым



законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 6.3.3. Выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда – 4% от оклада с учётом нагрузки на основании проведённой специальной оценки условий труда рабочих мест, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней (ст.147 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008г. № 870).
- 6.3.4. Оплата труда сторожей за работу в праздничные дни производится в соответствии с действующим законодательством в двойном размере.
- 6.3.5. Размеры должностных окладов работников устанавливаются в соответствии с Положением. 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).
- 6.4. Изменение оплаты труда, размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
  - при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;
  - при изменении Положения.

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

- 6.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.
- 6.6. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественно выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, органов местного самоуправления.
- 6.7. Работодатель обязуется:
  - 6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ). В случае закрытия или приостановки работы ЦДО не по

вине работников, выплачивать работникам среднюю заработную плату за весь период простоя.

- 6.7.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель ДОУ.

## **7. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст. 173-177 ТК РФ.
- 7.2. Предоставляет отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет с оплатой из средств социального страхования до достижения ребёнком 1,5 лет.
- 7.3. Молодым специалистам, приступившим к работе в учреждение, выплачивается единовременное пособие в 10-кратном размере величины федерального МРОТ в соответствии с Положением «О порядке предоставления гарантий и компенсаций лицам, проживающим в районе Крайнего Севера и работающим в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования «Катангский район», утвержденным решением от 30.09.2020г. №4/6.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников ЦДО на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 8.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда.
- 8.3. Проводить в ЦДО специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с представителем от работников, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.
- 8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками ЦДО обучение и инструктаж по охране труда,

- безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников ЦДО по охране труда.
- 8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет ЦДО.
  - 8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
  - 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
  - 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
  - 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
  - 8.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по труда.
  - 8.11. Создать в ЦДО комиссию по охране труда.
  - 8.12. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
  - 8.13. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
  - 8.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в отделе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
  - 8.15. Обеспечить 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.

## **9. Обязательства работников**

Представитель от работников обязуется:

- 9.1. Предоставлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива в соответствии с ТК РФ.
- 9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

- 9.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.
- 9.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 9.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 9.7. Осуществлять контроль правильного и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 9.8. Участвовать в работе комиссий отдела по специальной оценке условий труда, охране труда.
- 9.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.
- 9.10. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 9.11. Получать информацию от руководителя и иных должностных лиц отдела, о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях.
- 9.12. Защищать права и законные интересы работников по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе.
- 9.13. Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 9.14. Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.
- 9.15. Осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя, предусмотренных настоящим коллективным договором и соглашением.
- 9.16. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором и соглашением, а также с изменениями условий труда.
- 9.17. Принимать участие в разработке проектов локальных нормативных правовых актов ЦДО, содержащих нормы трудового права.
- 9.18. Имеет право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами ЦДО, работодателем предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

#### **10. Контроль за выполнением коллективного договора**

- 10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

## **11. Ответственность сторон**

- 11.1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **12. Действие коллективного договора**

- 12.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет. Вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует со 2 мая 2023 года по 01 мая 2026г. включительно.
- 12.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 12.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ЦДО.
- 12.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ЦДО, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 12.5. При реорганизации ЦДО в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 12.6. При реорганизации или смене формы собственности ЦДО любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 12.7. При ликвидации ЦДО коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **13. Изменение и дополнение коллективного договора**

- 13.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором.