ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 009A806148248AF284F6CFC8D46A7B6DA0
Владелец: Синицын Александр Анатольевич
Действителен: с 27.11.2025 до 20.02.2027

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеский центр г. Челябинска» на 2026- 2029 год(ы)

Принят на общем собрании работников организации
Протокол от 31.08.26 № 6 »

От работодателя:
Руководитель образовательной организации
А.А. Синицын
_____
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.
«31» августа
2026 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной организации
Е.Г. Попова
_____
(подпись) (Ф.И.О.)
М.П.
«31» августа
2026 г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА 4
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 7
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА 12
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ 14
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 16
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ 18
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ 19
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО 20
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 24
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА 25
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 26

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор, заключённый между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеском центре г. Челябинска» (далее – МБУДО «ДЮЦ»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ); Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; Федеральным законом РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации; иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждения) и установлению дополнительных социально- экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами, отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Челябинской области и Челябинской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – выборного профсоюзного органа (далее – профком) и председателя Первичной профсоюзной организации – Поповой Елены Геннадьевны; работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ),

- работодатель – директор МБУДО «ДЮЦ» Синицын Александр Анатольевич.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также, отраслевыми, областными, 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. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4.1.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.

2.5. В трудовом договоре, оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Условия трудового договора могу быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

2.6.1. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6.2. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.6.3. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы по основному месту работы.

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение определенными сторонами, условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8.1. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

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

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 336).

2.10. В случае ликвидации образовательной организации Руководитель обязуется:

- уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации образовательной организации не позднее, чем за три месяца до его начала.

- работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время с сохранением заработной платы 2 часа в неделю.

- увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учетом мнения и предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

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

- лица, которым осталось менее трёх лет до выхода на пенсию и проработавших в учреждении свыше 10 лет,

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,

- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет,

- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,

- председатели первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- члены семей военнослужащих (супруги, дети, родители военнослужащих, а также лица, находящиеся на иждивении военнослужащих)

- инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родители, имеющие ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

2.12. Высвобождаемым работникам, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности и штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

2.13. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников – членов профсоюза на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает посильную помощь.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО «ДЮЦ» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

3.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки».

3.1.3. Рабочее время педагогических работников состоит из:

- нормируемой части, которая определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия и короткие перерывы между каждым учебным занятием;
- части рабочего времени, не конкретизируемой по количеству часов, вытекающая из должностных обязанностей, предусмотренных уставом учреждения, тарифными квалификационными характеристиками, профессиональным стандартом.

3.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка;

- учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогических работников.

3.2.1. МБУДО «ДЮЦ» работает в режиме:

- 5-ти дневной рабочей недели с двумя выходными днями для административно-управленческого и вспомогательного персонала; для методистов, педагогов-организаторов, социального педагога, педагога-психолога;

- рабочей недели для педагогов дополнительного образования, согласно тарификации и расписанию учебных занятий;

- по сменному графику (две смены через две) для вахтёров, гардеробщиков и сторожей;

- рабочей недели с ненормированным рабочим днем, установленной коллективным договором: для директора, заместителя директора по административно-хозяйственной части, главного бухгалтера, заместителя главного бухгалтера, бухгалтера по материалам, бухгалтера по зарплате, контрактного управляющего.

3.2.2. Начало рабочего дня:

- педагогических работников (педагоги дополнительного образования – согласно расписанию) - с 08.00 утра;

- административно-управленческого и вспомогательного персонала (кроме сторожа, вахтёра, гардеробщика) - с 08.00 утра;

- вахтёры, гардеробщики – с 08.00 до 20.00;

- сторожа – с 20.00 до 08.00.

3.2.3. Работодатель в праве устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению между работником и работодателем; по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 2 ст. 93 ТК РФ). Зарплата начисляется пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

3.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором МБУДО «ДЮЦ» (по согласованию с профкомом) по итогам выполнения учебной программы и сохранности учебных групп до ухода работника в отпуск.

3.3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается исходя из количества часов по учебному плану объединения, количества учебных групп, обеспеченности педагогическими кадрами и других конкретных условий МБУДО «ДЮЦ».

3.3.2. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО «ДЮЦ» из числа основного состава. В эти периоды времени педагогические работники продолжают работу с обучающимися профильных коллективов и (или) обучающимися района, а также привлекаются администрацией МБУДО

«ДЮЦ» к организационной и иной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.4.1. Работа в выходной и праздничный нерабочий 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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

3.5.1. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (ст. 107 ТК);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- праздничные нерабочие дни;
- отпуск.

3.5.2. В течение рабочего дня работнику МБУДО «ДЮЦ» предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью в 1 часа (ст. 108 Трудового кодекса РФ)

3.5.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1 - 6 января, 8 января – Новогодние каникулы;
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 единства.

3.5.4. При совпадении выходного и праздничного нерабочих дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

3.5.5. В нерабочие праздничные дни в МБУДО «ДЮЦ» допускаются работы, вызываемые необходимостью проведения мероприятий, а также неотложные ремонтные работы.

3.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам МБУДО «ДЮЦ»:

- административно-хозяйственному и вспомогательному персоналу – 28 календарных дней;
- педагогическим – 42 календарных дня;

- для работника с инвалидностью – 30 календарных дней (ФЗ от 8 августа 2024 года №268-ФЗ).

3.6.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленных законодательством РФ (Постановление Правительства РФ от 06.05.2023 № 714).

3.6.2. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

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

3.6.3. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. (ст. 120 ТК РФ)

3.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск включается:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодно оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск не включаются:

- время отсутствия работника на рабочем месте без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 7 календарных дней.

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в МБУДО «ДЮЦ». По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ). При этом продолжительность отпуска должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном объеме.

3.9.1. О времени начала отпуска работник извещается письменно не позднее, чем за две недели до его начала.

Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 календарных дня до начала отпуска (часть 9 ст. 136 ТК РФ)

3.9.2. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МБУДО «ДЮЦ».

3.9.3. Продление, перенесение, разделение отпуска на части производится с согласия работника и по его письменному заявлению в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

3.9.4. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику МБУДО «ДЮЦ» в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на функционировании МБУДО «ДЮЦ», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованные дни отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.10.1. При наличии финансовых возможностей, а также обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.10.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

3.10.3. По письменному заявлению работника неиспользованные дни отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

3.11. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

3.12. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст.127 ТК РФ).

3.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск

без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и директором МБУДО «ДЮЦ».

3.13.1. Директор МБУДО «ДЮЦ» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- предоставлять по желанию педагогического работника длительный отпуск сроком до 1 года за каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности в соответствии с приказом МОиН РФ от 31 мая 2016 года № 644.

IV. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Размер заработной платы работникам определять в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБУДО «ДЮЦ».

4.1.2. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

4.1.3. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под подпись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

4.1.4. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, 2-х раз в месяц в денежной форме. Дни выплаты заработной платы устанавливаются 10 и 25 числа текущего месяца.

4.1.5. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ не позднее 10 числа каждого месяца. Ознакомление производить через бумажный документ под подпись или путём рассылки на электронные почты работников. Не полученные работниками МБУДО «ДЮЦ» расчётные листки в течение трёх календарных месяцев подлежат уничтожению.

4.1.6. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливать с периодичностью один раз в год и тарифицировать в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах МБУДО «ДЮЦ» по согласованию с профкомом.

4.1.7. Возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

4.1.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного,

регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

4.2. Минимальная заработная плата устанавливается не ниже уровня, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Челябинской области. Изменение размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) утверждается решением Челябинской городской Думы в порядке, установленном муниципальными правовыми актами города Челябинска, и отражается в Положении об оплате труда учреждения.

4.3. Работникам организаций выплачивается компенсационная выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), которая составляет 15% и начисляется на фактический месячный заработок, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, без учета материальной помощи.

4.3.1. Штатным работникам организации при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска один раз в год предоставляется материальная помощь в размере двух должностных окладов по основной занимаемой должности (решение Челябинской городской Думы от 17.12.2024 № 5/21).

4.4. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (ст.99 ТК РФ). Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4.1. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере.

4.5. За время работы в каникулярный период, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса для обучающихся), по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и других работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую деятельность, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным причинам.

4.6. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4.7. Ответственность, своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

4.7.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель

обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется по фактически не выплаченным в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5.1. В целях расширения социальных прав и гарантий работников отрасли при наличии экономических и организационных возможностей, стороны договорились, что работодатель:

5.1.1. Предоставляет работникам учреждения дополнительные оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников – 1 сентября, родителям выпускников – в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше, – один день в квартал;

5.1.2. Предоставляет работникам с ненормируемым рабочим днем дополнительный оплачиваемый отпуск – 12 календарных дней:

- директора,
- заместителя директора по административно-хозяйственной части,
- главного бухгалтера,
- заместителя главного бухгалтера,
- бухгалтера по материалам,
- бухгалтера по зарплате,
- контрактного управляющего.

5.1.3. Устанавливает повышающий коэффициент молодым специалистам в размере 15% от ставки заработной платы по основной должности в течение первого года работы после окончания учреждений высшего и профессионального образования.

5.1.4. Устанавливает стимулирующую выплату председателю профсоюзной организации в размере 10% от ставки заработной платы по основной должности.

5.1.5. Оказывает из фонда оплаты труда и средств экономии материальную помощь работникам учреждения по перечню оснований предоставления материальной помощи по согласованию с профкомом:

- на лечение и оздоровление;
- в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, супруга, супруг, дети);
- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (пожар, кража, техногенные аварии и т.п.);
- в связи с выходом на пенсию, впервые после достижения пенсионного возраста.

5.1.6. Предоставляет своевременное и полное перечисление страховых взносов во внебюджетные фонды в размерах, определяемых законодательством.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования, имеющим государственную аккредитацию программ бакалавриата, программ специалитета или программ магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы; среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, за исключением оплаты проезда к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.3. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений:

5.3.1. Материальные виды поощрений:

- премирование за срочные и особо важные работы;
- премирование по итогам работы за отчетный период: месяц и полугодие;
- премирование в связи с государственными и профессиональными праздниками, а также праздничной юбилейной датой учреждения;
- премирование, связанное с юбилейным стажем работы в организации;
- премирование к юбилею работника (50 лет и старше).

5.3.2. Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за активное участие в жизни образовательной организации и системы образования;
- грамоты за достижения в социально-значимой деятельности,
- размещение статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

5.4. Работодатель и Профсоюз создают условия для реализации права работников на награждение ведомственными наградами:

- медаль Л.С. Выготского;
- медаль К.Д. Ушинского;

- почётное звание «Почётный работник сферы образования Российской Федерации»;

- почётное звание «Почётный работник сферы воспитания детей и молодёжи Российской Федерации»;

- Почетная грамота Министерства образования Российской Федерации;

- нагрудный знак «За милосердие и благотворительность»;

- нагрудный знак «Почётный наставник»;

- нагрудный знак «За верность профессии»;

- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм»;

- Почетная грамота Министерства просвещения Российской Федерации; (Приложение 1 к Приказу Минпросвещения России от 01.07.2021 № 400 «О ведомственных наградах Министерства просвещения Российской Федерации»).

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательных организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить прохождение за счет работодателя предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников учреждения с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждения профзаболеваний и предупреждения распространения инфекционных заболеваний (ст. 220 ТК РФ).

6.1.2. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

6.1.3. Осуществлять прохождение за счет работодателя гигиенического обучения («санминимум») (ст.11 ФЗ 3 52-ФЗ от 30.03.1999 г).

6.1.4..Предоставлять работникам (в том числе работникам по совместительству) дни с сохранением среднего заработка для прохождения диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ):

- работники в возрасте от 18 до 39 лет освобождаются на 1 рабочий день 1 раз в 3 года;

- работники, достигшие возраста 40 лет, освобождаются на 1 рабочий день 1 раз в год;

- работники предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста), а также работники, получающие пенсию по старости или за выслугу лет, освобождаются на 2 рабочих дня 1 раз в год

6.1.5. Обеспечить работникам здоровые, безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические

условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.6. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда рабочих мест, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

6.1.7. Обеспечить работников сертифицированными спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

6.1.8. Создать Комиссию по специальной оценке условий труда и Комиссию по охране труда, в состав которых на паритетной основе должны входить члены профкома.

6.1.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением работниками требований и инструкций по охране труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.10. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом «Об Обязательном социальном страховании от несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

6.1.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять за ним место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

6.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2. В целях обеспечения безопасных условий и охраны труда дистанционных работников, стороны руководствуются вновь принятым Федеральным законом № 407 от 08.12. 2020 года «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

6.3. Профком:

6.3.1. Содействует созданию общественных комитетов (комиссий) по охране труда, выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда организаций Профсоюза.

6.3.2. Оказывает помощь уполномоченным и внештатным техническим инспекторам по охране труда профсоюзных организаций осуществлению общественного контроля обеспечения права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.4. Проводит работу по организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.5. Содействует частичной оплате (10 %) санаторных путевок для членов профсоюза и их семей. Ходатайствует о софинансировании оплаты санаторных путёвок в районной организации профсоюза.

6.4. В целях профилактики трудовых споров в области профессиональной этики стороны договорились:

6.4.1. В своей деятельности руководствоваться «Положением о нормах профессиональной этики педагогических работников» (Письмо Министерства просвещения РФ и Профессионального союза работников народного образования и науки РФ от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484)

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации.
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.4. Молодым специалистам при приёме на работу испытательный срок не устанавливается (часть 4 ст. 70 ТК РФ).

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации ходатайствует о выплате материальных мер поддержки молодым педагогам учреждения: 60 000 рублей — при стаже 1 год, 100 000 рублей — при стаже 2 года, 140 000 рублей — при стаже 3 года (Постановление Правительства Челябинской области от 09.09.2024 № 520-П).

7.6. По согласованию с профкомом работодатель устанавливает стимулирующую выплату молодым специалистам в течение первого года работы (см. пункт 5.1.3)

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению, что:

8.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст.197 ТК РФ).

8.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

8.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязан:

8.4.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года (в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2012 № 273- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности).

8.4.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оформить командировочные удостоверения согласно действующего законодательства.

8.5. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности проводится один раз в

пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой МБУДО «ДЮЦ».

8.6. Аттестационная комиссия МБУДО «ДЮЦ» создаётся распорядительным актом директора в составе председателя комиссии, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии. В состав аттестационной комиссии организации в обязательном порядке включается председатель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации МБУДО «ДЮЦ».

8.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники (Приказ Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196):

- педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;
- отсутствовавшие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

8.8. Аттестация педагогических работников, находящихся в отпуске по беременности и родам и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

8.9. Аттестация педагогических работников, отсутствовавших на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

8.10. Аттестация педагогических работников на первую или высшую квалификационную категорию возможна по желанию работника вне зависимости от минимального срока его работы в организации.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и

его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1% (ст. 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);
- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 ТК РФ);

- другие основания (ст. 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических работников;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.12 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессии и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

- правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

- своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ;

- охраной труда в образовательной организации;

- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

- соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению работников образовательной организации и их семей.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации.

9.4.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях согласно «Положению по оплате труда и стимулирующих выплатах МБУДО ДЮЦ» (раздел 8 «Порядок оказания материальной помощи»).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

X. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

10.2. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства или иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.7. Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

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

10.9. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических кадров, аттестации рабочих мест, охране труда, трудовым спорам, социальному страхованию и других.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению настоящего договора и его положений и отсчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в мае, августе ежегодно.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют

все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под подпись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение одного месяца после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.4. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под подпись.

12.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года включительно.

12.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.7. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями

сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.8. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

12.12. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.1. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 «Правила Внутреннего трудового распорядка МБУДО «ДЮЦ»

приложение № 2 «Положение об оплате труда и стимулирующих выплатах МБУДО «ДЮЦ»;

Форма 2

Коллективный договор,
заключенный между коллективом работников в лице
председателя первичной профсоюзной организации
с одной стороны, и администрацией организации
в лице руководителя организации с другой, принятый
на общем собрании трудового коллектива

муниципального бюджетного учреждения
«Детско - юношеский центр г. Челябинска»

выписка из протокола от 31.08.2026, приложений 2, листов 27,
зарегистрирован Администрацией города Челябинска.
Регистрационный № К - 95 от 04.09.2026

МП

Заместитель начальника
Управления экономики
Администрации города Челябинска И. А. Галанцева

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКИЙ ЦЕНТР Г.ЧЕЛЯБИНСКА»

454010, г. Челябинск, ул. Коммунаров, 28, телефон/факс 256-23-33 / 256-21-56
ИНН 7449017210/КПП 744901001 ОКПО 36917567/ОГРН 1027402700907
dyc74@yandex.ru

«31» августа 2026 г. г. Челябинск

Выписка
из протокола общего собрания
трудового коллектива
МБУДО «ДЮЦ г. Челябинска»

Общая численность работников: 91 чел.
Присутствовало: 46 чел.

СЛУШАЛИ: Председателя Первичной профсоюзной организации Попову Е.Г. о внесении изменений, дополнений в действующий Коллективный договор, заключённый между работодателем и работниками МБУДО «ДЮЦ г. Челябинска» с целью продления его действия на три года до 2029 г.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Утвердить изменения, дополнения к действующему КД 2023-2026 гг.
2. Пролонгировать действующий КД 2023-2026 гг на три года до 2029 г.
3. Уполномочить Председателя ППО Попову Е.Г. представлять интересы работников по регистрации КД 2026-2029 гг. в Администрации г. Челябинска.

Голосовали: «46» за, «0» против, «0» воздержались

Руководитель МБУДО «ДЮЦ г. Челябинска» _____ А.А. Синицын
Председатель ППО МБУДО «ДЮЦ г. Челябинска» _____ Е.Г. Попова

М.П.