

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем
Студии детского развития «СТАРТ»
и Общим собранием работников
на 2025-2028 годы

Утвержден:
Общим собранием работников
Протокол №1 от 28.11.2024г.

Отрасль: образование.
Форма собственности: частная

Юридический адрес учреждения:
455021, Челябинская область,
город Магнитогорск,
пр. Ленина д. 156 кв.136.

Магнитогорск, 2024

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Студии детского развития «СТАРТ» (далее Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель учреждения в лице директора Учреждения Кузнецовой Натальи Владимировны, действующего на основании листа записи Единого государственного реестра индивидуального предпринимателя от 14.10.2024г., именуемый далее «Работодатель», и работники Учреждения в лице председателя Общего собрания работников Филатовой Наталья Алексеевны.

1.3. Стороны признают полномочия друг друга и обязуются строить свои отношения на принципах:

- равноправие сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- стремления к достижению компромисса;
- заинтересованности сторон в участии договорных отношений;
- соблюдения сторонами и их представителями законов и иных нормативно-правовых актов;
- полномочности представителей сторон;
- свободы выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу трудовых отношений;
- добровольности принятия сторонами на себя обязательств;
- реальности выполнения сторонами, взятых на себя обязательств;
- обязательности выполнения положений данного коллективного договора;
- систематического контроля за выполнением положений принятого коллективного договора;
- ответственности сторон, их представлений за невыполнение по их вине положений данного коллективного договора.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что работодатель принимает локальные нормативные акты, касающиеся социально-трудовых отношений в Учреждении по согласованию с Общим собранием работников.

1.6. Настоящий коллективный договор не ограничивает права Учреждения на расширение объема мер социальной поддержки, льгот и гарантий работникам.

1.7. Коллективный договор заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выборы, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств при систематическом контроле за его исполнением.

1.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, виновные в не представлении достоверной информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, виновные в нарушении или в не выполнении обязательств, предусмотренных данным коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную действующим законодательством Российской Федерации.

2. Срок действия коллективного договора. Контроль за его выполнением. Порядок внесения изменений и дополнений.

2.1. Настоящий коллективный договор заключен на период 2025-2028 годы, вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2.2. Ни одна из сторон, заключившая настоящий коллективный договор, не может, в течение установленного срока действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.3. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшимися, их представителями, органами по труду.

2.4. При осуществлении контроля за выполнением положения настоящего коллективного договора, стороны обязаны представлять всю необходимую для этого имеющуюся у них достоверную информацию.

2.5. Информация о выполнении настоящего коллективного договора доводится до сведения работников Учреждения по итогам полугодия и за истекший год на конференции представителей работодателя и трудового коллектива работников Учреждения.

2.6. Любая из сторон, подписавшая настоящий коллективный договор, вправе вносить предложения об изменениях и дополнениях в данный коллективный договор, которые не создают препятствий для выполнения уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты по взаимному согласию сторон совместным постановлением Общего собрания работников и работодателя.

2.7. По инициативе одной из сторон, переговоры по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, должны быть другой стороной письменного уведомления о необходимости проведения переговоров. Решение сторон должно быть принято и юридически оформлено не позднее месячного срока с момента обращения.

2.8. При возникновении разногласий по вопросам выполнения положений коллективного договора, спор рассматривается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

2.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

3. Взаимные обязательства сторон.

Заклучив настоящий коллективный договор, стороны обязуются обеспечить его выполнение.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Соблюдать положения настоящего коллективного договора.

3.1.2. Принимать меры для создания, обеспечения и организации здоровых и безопасных условий труда, культурно-массовых и физкультурных мероприятий.

3.1.3. Применять современные системы и формы оплаты труда, осуществлять меры по повышению заработной платы труда работникам Учреждения, ее индексации, своевременно и без задержек производить ее выплату.

3.1.4. Принимать меры для обеспечения трудовой подготовки и профессионального роста работников Учреждения.

3.1.5. Принимать меры по предупреждению индивидуальных трудовых и коллективных трудовых споров, содействовать их конструктивному решению.

3.1.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников и содействовать их участию в обеспечении за счет средств работников и средств работодателя в индивидуальном добровольном медицинском и пенсионном страховании.

3.1.7. Соблюдать права и гарантии деятельности Общего собрания работников Учреждения, в том числе на участие в управленческой деятельности Учреждения, установленные действующим законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

3.1.8. Представлять по письменному запросу Общего собрания работников Учреждения достоверную и полную информацию по трудовым вопросам, необходимую для осуществления уставной деятельности, ведения

коллективных переговоров и контроля за исполнением положений настоящего коллективного договора.

3.1.9. Взаимодействовать с Общим собранием работников Учреждения в вопросах представления особо отличившихся работников учреждения к награждению Государственными наградами и присвоению Почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами и званиями, грамотами и благодарностями.

3.1.10. Своевременно рассматривать представления и информацию от Общего собрания работников Учреждения о выявленных нарушениях, незамедлительно принимать меры по их устранению и привлечению виновных должностных лиц к ответственности.

3.1.11. Доводить до работников Учреждения, под роспись, содержание настоящего коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, систем нормирования труда и других локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений.

3.1.12. Обеспечивать участие представителей Общего собрания работников в работе аттестационной комиссии по аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

3.2. Общее собрание обязуется:

3.2.1. Соблюдать положения настоящего коллективного договора.

3.2.2. Принимать участие в обсуждении вопросов и разработке планов по реализации уставной деятельности и совершенствования работы Учреждения, социального развития трудового коллектива.

3.2.3. Обращаться по просьбе работников Учреждения, а также по собственной инициативе с заявлениями в защиту трудовых прав работников, представлять интересы работников Учреждения в соответствующих органах.

3.2.4. Совместно с работодателем, принимать участие в организации оздоровления и отдыха работников Учреждения и их семей, культурно-массовых и физкультурных мероприятий.

3.2.5. Взаимодействовать с работодателем в вопросах представления особо отличившихся работников Учреждения к награждению Государственными наградами и присвоению почетных званий Российской Федерации, награждению отраслевыми и ведомственными наградами и званиями, грамотами и благодарностями.

3.2.6. Проводить работу в трудовом коллективе Учреждения по соблюдению действующего трудового законодательства и правил внутреннего трудового распорядка.

4. Регулирование трудовых отношений. Трудовой договор.

Обеспечение занятости. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Для регулирования трудовых отношений стороны договорились:

4.1.1. Работодатель строит взаимоотношения с работниками, исходя из общих интересов обеспечения производственного и социального развития, на основе

повышения производительности труда и наиболее полного восстановления рабочей силы.

4.1.2. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ухудшать положение работника по сравнению с нормами действующего трудового законодательства, настоящего коллективного договора.

4.2. При заключении трудового договора с работником работодатель обязуется:

4.2.1. При поступлении работника на работу в Учреждение, трудовые отношения оформлять трудовым договором. Трудовой договор оформляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.2.2. С вновь принятыми работниками на работу в учреждение заключать срочные трудовые договора только на основании статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.3. Не применять взыскания, штрафы и наказания, не предусмотренные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2.4. Обеспечивать принимаемым на работу в Учреждение гражданам возможность ознакомления под роспись (до подписания трудового договора) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами.

4.3. Для обеспечения занятости работодатель обязуется:

4.3.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

4.3.2. В первую очередь предлагать появляющиеся вакансии тем работникам Учреждения, трудовой договор с которыми расторгается по инициативе работодателя в случае сокращения численности работников (при наличии соответствующей квалификации).

4.3.3. Предоставлять работнику Учреждения (по его личному заявлению), с момента получения им предупреждения о предстоящем увольнении в случае сокращения численности штата, отпуск без сохранения заработной платы не менее 2-х рабочих дней в месяц, необходимый для поиска новой работы.

4.4. При сокращении численности работников работодатель обязуется:

4.4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Учреждения, работодатель в письменной форме сообщает об этом Общее собрание работника не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников Учреждения - не позднее, чем за три месяца до начала

соответствующих мероприятий. Работодатель и Общее собрание работников проводят переговоры о соблюдении прав и интересов работников Учреждения.

4.4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности работников или штата работодателю для усиления социальной защищенности работников Учреждения воздержаться от увольнения работников пред пенсионного возраста (за 5 лет до достижения ими права выхода на пенсию), работников, проработавших в учреждении больше 10 лет, работников, являющихся одинокими матерями, отцами, воспитывающих детей до 16 лет; являющихся родителями, воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет, работников, награжденных государственными наградами за высокие результаты в сфере образования, молодых специалистов, имеющих стаж менее одного года.

4.5. В целях, регламентирующих время работ и отдыха, работодатель обязуется:

4.5.1. Обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени, согласно графиков сменности, утвержденных в установленном порядке в Учреждении.

Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ). Норма продолжительности рабочего времени или норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливается педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя в сторону ее снижения за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп, сокращением количества обучающихся.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за

два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Для изменений объема учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работе работника, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и после окончания этого отпуска.

4.5.2. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения Общего собрания работников.

4.5.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность реализации дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп.

4.5.4. Работодатель в течение рабочего дня (смены) предоставляет работнику перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются графиком работы. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ).

4.5.5. Привлекать работников Учреждения к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие дни только с письменного согласия работника и с учета мнения Общего собрания работников. Привлекать работников Учреждения к работам в выходные и нерабочие дни без письменного согласия работника только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5.6. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам Учреждения устанавливается на основании утвержденного работодателем и согласованного с Общим собранием работников графика отпусков, который доводится до сведений всех работников.

4.5.7. Руководящим и педагогическим работникам Учреждения устанавливается удлиненный оплачиваемый отпуск, в соответствии с Постановлением правительства Российской Федерации от 14.05.2015 №466.

4.5.8. По взаимному соглашению между работником учреждения и работодателем, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5.9. На период действия данного коллективного договора установить следующие виды дополнительных отпусков, предоставляемых по личному заявлению работника Учреждения, и на основании подтверждающих документов с сохранением заработной платы при следующих условиях:

- смерть близких родственников (родители, супруги, дети) на организацию похорон и проведения погребения – 3 (три) календарных дня с сохранением заработной платы за дни, выпадающие на рабочие дни;
- подготовка ребенка первоклассника в школу (первый день учебы первоклассников)- 1 (один) рабочий день (в случае, если первый день учебы первоклассника выпадает на рабочий день);
- прохождение вакцинации против новой коронавирусной инфекции – 2 (два) рабочих дня (в день прививки и следующий после вакцинации день).

4.5.10. Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск срок до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти.

5. Оплата труда и заработная плата. Нормирование труда.

Для осуществления условий по достойной оплате труда работников Учреждения, правильности начисления заработной платы и соблюдения сроков ее выплаты, в соответствии с законодательством:

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществлять оплату труда и материальное поощрение работников Учреждения в соответствии с Положением о системе оплаты труда, утвержденным в Учреждении.

5.1.2. Своевременно выплачивать заработную плату, не допускать случаев задержки выплаты заработной платы работникам Учреждения.

5.1.3. 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 компенсации) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день

задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный заработный платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.1.4. Не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда работникам Учреждения.

5.1.5. Производить выплату заработной платы работникам Учреждения два раза в месяц: 30 и 15 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

5.1.6. В установленные сроки по личному заявлению работника перечислять на указанный работником счет в банке его заработную плату, оплату отпуска, другие виды выплат.

5.2. Работник имеет право:

5.2.1. При невыплате работодателем денежной компенсации, при нарушении установленного законом сроков выплаты заработной платы, либо оплаты отпуска, либо выплаты при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в добровольном порядке работник Учреждения вправе обратиться с заявлением в судебные органы о выдаче ему судебного решения о взыскании начисленных, но не выплаченных причитающихся денежных выплат с учетом процентов за время из задержки.

5.2.2. На индексацию сумм задержанных выплат в связи с их обесцениванием вследствие экономических инфляционных или кризисных процессов.

5.3. Общее собрание работников имеет право:

5.3.1. От имени работников и по своей инициативе осуществлять контроль за выполнением положений настоящего коллективного договора в части оплаты труда, правильности начисления и сроков выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат, причитающихся работникам Учреждения.

5.3.2. Участвовать в процессе аттестации рабочих мест по условиям труда, для дальнейшего применения ее результатов при установлении оплаты за особые условия труда.

5.3.3. Осуществлять контроль за уровнем оплаты труда различных категорий работников Учреждения, выработать предложения работодателю по совершенствованию систем и нормирования труда, следить за целевым использованием фонда оплаты труда в Учреждении.

6. Дополнительное профессиональное образование.

6.1. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Общим собранием работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить право работников на дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в 3 года.

6.3. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных законами Российской Федерации.

7. Охрана труда.

7.1. Стороны договорились:

7.1.1. Осуществлять свою деятельность в вопросах охраны труда и в целях обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников, созданию здоровых и безопасных условий труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.1.2. Работодатель, согласовывая с Общим собранием работников, разрабатывает и ежегодно утверждает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении, а также выполняет их в установленные сроки и в утвержденном объеме.

7.1.3. Общее собрание работников осуществляет общественный контроль за состоянием охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Всем работникам Учреждения, в том числе и переводимым на другую работу, и лицам, поступающим на работу, проводить инструктажи, обучение и проверку знаний требований охраны труда, электробезопасности и пожарной безопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.2.2. Реализовывать противопожарные мероприятия и обеспечивать соблюдение на объектах Учреждения, установленного противопожарного режима, исправное содержание и постоянную готовность к действию имеющихся средств пожаротушения, связи и сигнализации.

7.2.3. Информировать каждого работника Учреждения об условиях и охране труда на рабочих местах и применению средств индивидуальной защиты.

7.2.4. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодически (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований.

7.2.5. Освободить работника учреждения для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка, на основании письменного заявления работника.

Работники Учреждения, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники Учреждения, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, на основании письменного заявления работника.

7.2.6. Не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников Учреждения, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров (диспансеризации), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.2.7. В соответствии с установленными нормами, за счет собственных средств работодателя, обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой, средствами индивидуальной защиты.

7.2.8. В соответствии с установленными нормами, за счет собственных средств работодателя, обеспечивать работников сертифицированными смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

7.2.9. Обеспечивать безопасность работников Учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.2.10. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников Учреждения от несчастных случаев, связанных с исполнением должностных обязанностей.

7.2.11. Создавать необходимые условия для работы уполномоченных Общим собранием работников по охране труда, в том числе предоставлять

время для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, проводить обучение уполномоченных, с обеспечением их нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.2.12. Финансировать ежегодные мероприятия по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков в Учреждении.

7.2.13. Осуществлять разработку, пересмотр и утверждение локальных нормативных актов по охране труда в Учреждении с учетом мнения Общего собрания работников.

7.2.14. Организовать в доступном месте для работников Учреждения уголок по охране труда, обеспечивать его наглядной агитацией и необходимой информацией, правилами и инструкциями по охране труда.

7.2.15. Обеспечивать своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в порядке, установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными-правовыми актами Российской Федерации.

7.2.16. Незамедлительно принимать меры и направлять достоверную информацию в Общем собрании работников о принятии соответствующих решений на запрос Общего собрания работников об устранении выявленных в ходе общественных проверок, замечаний, нарушений в области охраны труда и привлечения должностных лиц к ответственности в соответствии с действующим законодательством.

7.2.17. В соответствии с установленными нормами, за счет средств работодателя, оборудовать аптечку, укомплектованную набором изделий медицинского назначения для оказания первой помощи работникам Учреждения.

7.2.18. Проводить специальную оценку условий труда в Учреждении.

7.2.19. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

7.2.20. 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. Социальное партнерство. Социальное развитие коллектива.

8.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, необходимость улучшения положения работников, работодатель и Общее собрание работников договорились:

- осуществлять согласованную политику по реализации федеральных и областных программ развития дополнительного образования, областных

законов и иных правовых актов, направленных на развитие дополнительного образования и обучающихся;

- совместными усилиями способствовать реализации приоритетных национальных образовательных проектов;
- совместно добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Учреждения;
- развивать готовность и творческую инициативу работников Учреждения в целях достижения высоких качественных результатов работы, разработку и внедрение мероприятий по повышению эффективности работы, экономии материально-технических и энергетических ресурсов;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении с работниками и их детьми, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне (ГТО)»;
- своевременно производить выплаты пособий за счет средств социального страхования;
- проводить поздравления работников с юбилейными датами – 50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет и выходами на заслуженный отдых с вручением грамоты Учреждения.
- обеспечивать защиту социально-экономических прав работающей молодежи. Совместно с Общим собранием работников оказывать поддержку молодым специалистам (со стажем работы до 3-х лет) и молодым работникам (в возрасте до 35 лет), привлекать их к созидательному участию в жизни Учреждения, содействовать их закреплению в Учреждении повышению их профессиональной квалификации, служебному росту.

9. Социальная поддержка работающих женщин и лиц с семейными обязанностями.

Работодатель обязуется:

9.1. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине по ее личному заявлению предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск, независимо от стажа работы в Учреждении.

9.2. Не расторгать трудовой договор по инициативе работодателя с беременной женщиной- работницей Учреждения, за исключением случаев ликвидации учреждения.

9.3. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщинами, имеющими ребенка в возрасте до трех лет, с одинокими матерями, воспитывающими ребенка-инвалида в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье,

воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8 или статьи 81 Трудового кодекса).

10. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.2. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.3. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения.

10.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет со дня подписания.

10.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 (три) месяца до окончания срока действия данного договора.

Председатель

Директор Студии детского
развития «СТАРТ»

Общего собрания коллектива

_____ Н.А. Филатова

«__» _____ 2024г.

_____ Н.В. Кузнецова

«__» _____ 2024г.