СОГЛАСОВАНО
Представитель трудового коллектива
МБОУ ДО «Петровский ДДТ»
_____С.А.Ломакина
протокол №_1_ от
«_27_»_02_2026 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ ДО «Петровский ДДТ»
_____И.В. Смольникова
приказ №_13_ от «_27_»_02_2026 г.

Подписан: Смольникова Ирина Викторовна
DN: C=RU, S=Тамбовская область, L=с. Петровское, T=Директор, O="МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ""ПЕТРОВСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА""", СНИЛС=06707655888, ИНН=681301501120, E=mubo6813@yandex.ru, G=Ирина Викторовна, SN=Смольникова, CN=Смольникова Ирина Викторовна
Основание: Я являюсь автором этого документа
Дата: 2026.09.25 12:21:45+04'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ПЕТРОВСКИЙ ДОМ ДЕТСКОГО ТВОРЧЕСТВА»

на период
2026 г. - 2029 г.

с. Петровское, 2026 г.

1. Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петровский Дом детского творчества» (далее Учреждение) создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются все работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя избранного на общем собрании – Ломакиной Светланы Анатольевны, работодателя, в лице уполномоченного в установленном порядке директора Смольниковой Ирины Викторовны.

1.2. Предметом Договора являются преимущественные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые администрацией Учреждения.

1.3. Действие Договора распространяется на всех работников, которые уполномочили соответствующих представителей на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени.

1.4. Стороны, заключившие Договор, несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, и обязуются признавать и уважать права каждой из сторон (ст. 55, ТК РФ).

1,5. Положения, включенные в настоящий Договор, распространяются на всех работников трудового коллектива Учреждения (ст. 43, ТК РФ).

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

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

1.8. При смене формы собственника учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода к другому собственнику.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры.

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. Разногласия по толкованию и реализации настоящего коллективного договора разрешаются сторонами в установленном порядке.

1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

1.13. Настоящий договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии ТК РФ, Уставом учреждения, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Трудовым законодательством, а также 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 под личную роспись работника.

Работник должен быть ознакомлен с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями согласно должностной инструкции, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором учреждения, проведен вводный инструктаж по ТБ, охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключатся по инициативе работодателя или 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.

2.4. В трудовом договоре оговаривается обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, испытания работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей – 6 месяцев.

2.5. По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя при продолжении работником работы без изменений трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников устанавливается руководителем учреждения в соответствии с Положением о распределении кружковой работы, учебного плана учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебных кабинетов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Рабочее время педагогов, работающих на постоянной основе, устанавливается, исходя из норм учебной нагрузки за ставку заработной платы.

2.7. Объем учебной нагрузки, установленный педагогу дополнительного образования в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем

учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения часов по программам, сокращения детей в группе.

2.8. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.8.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.8.2. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, за исключением случаев, изложенных в пункте 2.8.1 и 2.8.2 настоящего положения».

2.9. Работодатель гарантирует, что расторжение трудового договора с работником по инициативе администрации будет осуществляться в строгом соответствии ст. 77 ТК РФ.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, в связи с этим администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Администрация не имеет права накладывать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.11. Все дополнительные работы, не обусловленные трудовым договором, выполняются только с согласия работника и оплачиваются администрацией по согласию сторон.

2.12. Работодатель обязан обеспечить соблюдение порядка высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата в соответствии с требованиями ст. 178, ст.179 ТК РФ.

2.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется "средний месячный заработок" на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

2.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий (ст. 180, ч. 4 ТК РФ).

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности работников или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пред пенсионного возраста (за пять лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости), проработавшие в учреждении до 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; молодые специалисты, имеющие стаж менее 1 года.

2.15. На всех рабочих и служащих, проработавших более 5 дней, заводится трудовая книжка.

2.16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) регулированию в сфере внутренних дел.

2.17. Работодатель или его полномочный представитель обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника, а так же ознакомлен с приказом о приеме на работу, где указывается наименование должности и оклад в соответствии со штатным расписанием и квалификацией работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно Положения об оплате труда работников.

2.18. При приеме на работу может быть предусмотрено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытаний не может превышать 3 месяцев, а для заместителей руководителя 6 месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, перечисленных в ст. 70 ТК РФ.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным действующим трудовым законодательством и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.20. В случае расторжения трудового договора работнику выдается трудовая книжка в соответствии с действующим законодательством и иными федеральными законами (ст. 84.1 ТК РФ).

III. Оплата и нормирование труда.

3.1. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими системами оплаты труда и зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

3.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заработной платы, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников.

3.3. Размер фиксированных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) заработной платы, доплат, надбавок и иных мер материального характера устанавливается в МБОУ ДО «Петровский Дом детского творчества» с учетом имеющихся средств на оплату труда сотрудников в соответствии с условиями, определенными «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Петровский Дом детского творчества».

3.4. Минимальный размер оплаты труда в организации не может быть ниже установленного Федеральным законом Минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ). В случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате – ниже установленного им размера (ст. 133.1 ТК РФ).

3.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 30-го числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца, 15-го числа месяца, следующего за расчетным, заработная плата за вторую половину месяца путем перечисления на указанный работником лицевой счет в банке.

3.6. В случае привлечения работника к работе в установленный согласно графику нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, 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.

3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.8. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска фактически исчисляется за последние три календарных месяцев.

3.9. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в пределах фонда оплаты труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц;
- по итогам работы за год (в пределах образовавшейся экономии фонда оплаты труда);

3.10. Оказывать из средств работодателя в пределах фонда оплаты труда материальную помощь работникам в размере от одного до двух окладов с учетом мнения (по

согласованию) профкома:
- уходящим на пенсию по старости;
- при рождении ребенка в семье;
- в случае смерти близкого родственника;
- в случае длительного (более 1 месяца) лечения;
- при наступлении юбилейных дат - 50, 55, 60, 65 лет;
- в связи с убытием в ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
- в других случаях, предусмотренных локальными актами.

3.11. Стороны договорились о предоставлении работникам:

а) дополнительного оплачиваемого отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:
- при рождении ребёнка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников (супругов, детей, родителей, родителей супругов) - 3 дня.

б) отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

3.12. В соответствии со статьей 335 Трудового Кодекса Российской Федерации педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образовани.

3.13. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанности временно отсутствующего работника.

3.14. Работникам при выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема по той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличения объема работ устанавливается руководителем образовательного учреждения по соглашению сторон.

IV. Время работы и отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего времени педагога дополнительного образования определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией в течение учебного года. Режим работы педагога дополнительного образования определяется расписанием занятий, утвержденным директором Учреждения.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственной, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в сельской местности женщинам продолжительность рабочего времени – не боле 36 часов в неделю за ставку заработной платы, для мужчин – не более 40 часов (ст. 320 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогов устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Расписание занятий объединений составляется руководителем Учреждения для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, по представлению педагогических работников с учетом пожеланий обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних учащихся и возрастных особенностей обучающихся

4.5. Администрация Учреждения имеет право привлекать педагогов и учебно-вспомогательный персонал в выходные и праздничные дни для проведения различных мероприятий или репетиций.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Привлечение работников в выходные, не рабочие, праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и не рабочий, праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном Ст. 153 ТК РФ. По желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены непедагогических работников, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Время для отдыха и питания работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.10. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начало каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.11. Очередность установления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.12. При составлении графика отпусков учитывать, по возможности, желание работников.

4.13. Директору, педагогам дополнительного образования, учебно-вспомогательному персоналу отпуска предоставляются в летний период.

4.14. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

4.15. Педагогическим работникам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.16. В любое время предоставляется отпуск для санаторно-курортного лечения.

4.17. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 6 месяцев после приема на работу.

4.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, но при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ). Продление,

перенесение, разделение отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

V. Улучшение условий труда. Охрана труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.2. Проводить систематический анализ травматизма и профессиональной заболеваемости работников, разрабатывает программу предупреждения травматизма среди работающих.

5.3. Обеспечивать своевременное выполнение мероприятий по охране труда.

5.4. Обеспечивать своевременное проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности с работниками.

5.5. Осуществлять перед началом учебного года проверку состояния охраны труда с составлением соответствующего акта готовности.

5.6. Для улучшения санитарного состояния кабинетов приобретать моющие средства и хозяйственный инвентарь.

5.7. Не допускать комплектования групп свыше установленных норм по Уставу учреждения, СаНПиНов.

5.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, с соответствующей записью в журналах регистрации инструктажей.

5.9. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, обязательный медицинский осмотр (обследование), а также имеющих медицинские противопоказания.

5.10. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ходом выполнения мероприятий по охране труда.

5.11. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работающими и учащимися в соответствии с действующим положением.

VI. Заключительные положения.

6.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

6.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

6.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядках, формах и сроках.

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

6.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

6.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

6.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

6.9. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и действует с 01.03.2026 г. по 01.03.2029 г.