
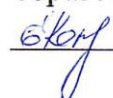


От работодателя:
Директор МБОУ ДО
«Центр дополнительного
образования»
 М.М. Злобина



От работников:
Председатель ПК МБОУ ДО
«Центр дополнительного
образования»
 Е.С. Коноферчук

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр дополнительного образования»
на 2021-2024 годы

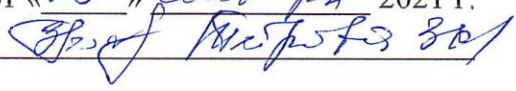
Утвержден на общем собрании
коллектива МБОУ ДО «Центр
дополнительного образования »
«22» января 2021 г.
Протокол № 1

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду –
Администрации муниципального образования «Мухоморский район»

Регистрационный номер № 766 от «25» января 2021 г.

Руководитель органа по труду _____





ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Трудовой договор.....	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.....	8
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	9
5. Рабочее время и время отдыха.....	10
6. Оплата и нормирование труда.....	14
7. Гарантии и компенсации.....	17
8. Охрана труда и здоровья.....	18
9. Гарантии профсоюзной деятельности.....	20
10. Обязательства профкома.....	23
11. Контроль за выполнением коллективного договора.....	25

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

I.1. Настоящий коллективный договор (далее - договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Центр дополнительного образования» (далее – Центр).

I.2. Коллективный договор заключается между работниками Центра в лице председателя первичной профсоюзной организации и администрацией Центра в лице директора в целях урегулирования в рамках действующего законодательства трудовых и социально-экономических отношений и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

I.3. Сторонами коллективного договора (далее – договор) являются:

-работники Центра, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации Елены Сергеевны Коноферчук (далее – профком);

-работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ ДО ЦДО Марины Михайловной Злобиной.

I.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников Центра.

I.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), при условии перечисления ежемесячно на его счёт денежные средства в размере 1% заработной платы на основании личного заявления.

I.6. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

По взаимной договоренности сторон действие договора может быть продлено на срок не более трех лет.

I.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Центра, реорганизации Центра в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Центра.

I.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Центра договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

I.9. При смене формы собственности Центра договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

I.10. При реорганизации или смене формы собственности Центра любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Центра договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

I.11. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

I.12. В течение срока действия договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

I.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Центра.

I.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами.

I.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

-Правила внутреннего трудового распорядка;

-Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра;

-Положение о предоставлении дополнительного отпуска работникам Центра;

-Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам Центра длительного отпуска сроком до одного года;

-Соглашение администрации и профкома Центра по охране труда;

-Перечень профессий, которым положена доплата за вредные и тяжёлые условия труда в Центре;

-Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

-Перечень должностей работников Центра, подлежащих профилактическим медицинским осмотрам и гигиеническому обучению;

-Положение о комиссии по трудовым спорам;

-Положение о комиссии по социальному страхованию.

I.16. Стороны определяют следующие формы управления Центром непосредственно работниками и через профком:

-учет мнения профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ч.2 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе Центра, внесении предложений по ее совершенствованию (собрания, конференции работников);

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития Центра (ст.53 ТК РФ);

- другие формы.

I.17. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами Договора и их представителями.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

II.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Центра и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

II.2. Трудовой договор заключается с работником 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 (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем. 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 (ст. 65 ТК РФ). Бланк трудовой книжки приобретается работником за свой счет.

II.3. Трудовой договор с работником Центра заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

II.4. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения в трудовой договор, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

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

II.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Коллективным договором, Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Центре (ст. 68 ТК РФ).

II.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде (ст. 81 ТК РФ).

II.7. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется (ст. 81 ТК РФ).

II.8. В случае увольнения необходимо произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) (ст. 84 ТК РФ).

II.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Центре с учетом мнения профкома (ст. 333 ТК РФ).

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов дополнительного образования (далее – педагог) и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Центра с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

II.10. При установлении педагогам, для которых данный Центр является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, по возможности, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам,

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по беременности и родам, или отпуск по уходу за ребенком или после окончания такого отпуска.

Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

П.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Центре, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Центр является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

П.12. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется (ст. 113 ТК РФ).

П.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только по взаимному согласию сторон.

П.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) – ст. 74 ТК РФ.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Центре работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

П.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

II.16. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Центра, составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений образования Российской Федерации.

II.17. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в следующих размерах

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
- при выходе на пенсию - в размере месячного среднего заработка;
- по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора - в размере месячного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

III.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

III.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Центра.

III.1.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Центра (ст. 196 ТК РФ).

III.2. Работодатель обязуется:

III.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальностей), согласно плану.

III.2.2. Создать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

III.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новые рабочие места.

III.2.4. 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 за пределы Республики Бурятия, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, расходы по найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

III.2.5. Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном статьями 173-174, 176-177 ТК РФ. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-174, 176-177 ТК РФ в том случае, если они направлены для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме, финансирование в этом случае осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии фонда оплаты труда.

III.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию в следующих размерах:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию, - 0,3;

- работникам, имеющим I квалификационную категорию, - 0,2.

III.2.7. Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на 1 год, также в случаях:

- длительной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

-при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидацией Центра;

-если до страховой пенсии по старости остался один год.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

IV. 1. Работодатель обязуется:

IV.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

IV.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять не менее 5 часов рабочего времени в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

IV.1.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

IV.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Центра инвалидов.

IV.2. Стороны договорились, что:

IV.2.1. 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Центре

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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

IV.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

IV.2.3. При появлении новых рабочих мест в Центре, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Центра в связи с сокращением численности или штата.

IV.2.4. 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 материальную помощь.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

V.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

V.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Центра (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Центра.

V.1.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Для педагогических работников (педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов, методистов) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Графики работы утверждаются

руководителем Центра и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действия.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Центра.

V.1.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

-по соглашению между работником и работодателем;

-по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

V.1.4. Расписание занятий, которое должно быть доведено до сведения педагогов не позднее, чем за 3 дня, составляется с учетом требований Роспотребнадзора и рационального использования времени педагога.

V.1.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в Центре, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

V.1.6. Другая часть работы педагогов, требующая затрат рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

-выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

-организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

-время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

V.1.7.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников Центра к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному согласию работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

V.1.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В случае привлечения работника к сверхурочным работам оплата производится в двойном размере.

V.1.9.Привлечение работников Центра к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

V.1.10.В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана Центра и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

V.1.11.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

При наличии у работника путёвки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию Центра, отпуск предоставляется вне графика.

V.1.12. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продолжительность отпуска составляет для педагогических работников 50 календарных дней; учебно-вспомогательному персоналу – 36 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

V.1.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

V.1.14. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с отпуском часть 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.

V.2. Работодатель обязуется:

V.2.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- рождение ребёнка в семье – отцу – до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – два календарных дня;
- для проводов сына на службу в армию – три календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до пяти календарных дней;
- на похороны близких родственников – до пяти календарных дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при

исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – не менее 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до шестидесяти рабочих дней в год.

V.2.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем, Уставом Центра и Положением о предоставлении длительного отпуска сроком до одного года.

V.2.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов, графики сменности, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

V.2.4. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет – 4 оплачиваемых дня в месяц (ст. 262 ТК РФ).

V.2.5. Предоставлять работникам, являющимся членами Профсоюзного комитета, дополнительные дни отдыха, с сохранением среднего заработка, из фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Центра.

V.2.6. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст. 258 ТК РФ).

V.2.7. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;

- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;

- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

V.2.8. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Центре в полном объеме.

V.2.9. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путевки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется во время учебного года.

V.2.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время участия работников в забастовке, проведенной в соответствии с действующим законодательством.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

VI.1. Стороны исходят из того, что:

VI.1.1. Заработная плата работников Центра (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Центра, которые разрабатываются на основе муниципальных правовых актов района. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Республике Бурятия. Размер, порядок и условия оплаты труда работников Центра устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

Оплата труда работников Центра включает в себя:

-размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

-выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера.

VI.1.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ): за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца и за вторую половину месяца – в последний рабочий день текущего месяца.

VI.1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Центра устанавливаются на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и минимальных размеров должностных окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника устанавливается по профессиональным квалификационным группам в соответствии с занимаемой должностью, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Центра, занимающих должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к четырем квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы педагогических работников.

Группа должностей педагогических работников определяются в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры должностных окладов работников Центра, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Работникам Центра из числа учебно-вспомогательного персонала устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Локальным актом Центра, работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются персональные повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов.

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников культуры Центра устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 14.03.2008 г. № 121-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Работникам культуры Центра устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальным размерам должностных окладов:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- персональный повышающий коэффициент.

Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Изменение размера ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении образования или восстановлении документов об образовании со дня представления соответствующего документа.

VI.1.4. На педагогов и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

VI.2. Работодатель обязуется:

VI.2.1. Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с профкомом.

VI.2.2. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ

VI.2.3. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться.

VI.2.4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто 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 срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

VI.2.5. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

VI.2.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

VI.2.7. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части

причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

VI.2.8. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

VI.2.9. Доплаты за работу с тяжёлыми и вредными, особо тяжёлыми и особо вредными условиями труда устанавливаются в размере от 8,4 до 12% тарифной ставки (оклада) по итогам специальной оценки условий труда согласно перечню работ с неблагоприятными условиями труда.

VI.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Центра.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

VII.1. Работодатель обязуется:

VII.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

VII.1.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих лиц.

VII.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

VII.1.4. Внедрять в Центре персонифицированный учет в соответствии с Федеральным законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

VII.1.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

VII.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).

VII.1.7. Выплачивать педагогам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

VII.1.8. Оказывать из средств фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов материальную помощь работникам Центра.

VII.1.9. Информировать коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и т.п.), в том числе средств, направленных на оплату труда.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

VIII.1. Работодатель обязуется:

VIII.1.1. Обеспечить право работников Центра на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

В соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением, в Центре создаётся служба охраны труда или вводится должность уполномоченного по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

VIII.1.2. Провести в Центре специальную оценку условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профкома, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

VIII.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками Центра обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников Центра по охране труда на начало учебного года.

VIII.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт Центра.

VIII.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

VIII.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст. 221 ТК РФ).

VIII.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

VIII.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Центра на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

VIII.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

VIII.1.10. 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.

VIII.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

VIII.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

VIII.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

VIII.1.14. Создать в Центре комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

VIII.1.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

VIII.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

VIII.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Центре. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

VIII.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников согласно графику, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

VIII.1.19. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

VIII.1.20. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

VIII.1.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

VIII.1.23. Один раз в полгода информировать коллектив Центра о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VIII.2. Профком обязуется:

VIII.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников Центра.

VIII. 2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников Центра.

VIII.3. Стороны находят необходимым не реже одного раза в полугодие заслушивать на совещании при директоре вопросы состояния условий и охраны труда в Центре, выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

IX. 1. Стороны договорились о том, что:

IX.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

IX.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

IX.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (Устав Центра, Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Центра, штатное расписание, график отпусков, Правила внутреннего трудового распорядка и др.), принимаются по согласованию профсоюзным комитетом. В соответствии со ст.8 ТК РФ локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст.372 ТК РФ порядка учёта мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

IX.1.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения профкома.

IX.1.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

IX.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, указанном работником в личном заявлении.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

IX.1.7. 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.

IX.1.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, а также пунктом 8 ст. 77 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

IX.1.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Центра.

IX.1.10. Члены профкома включаются в состав комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

IX.1.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

IX.1.12.Работодатель признает профсоюзный комитет Центра как представителя работников.

IX.1.13.Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профсоюзного комитета – районного комитета профсоюзов.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются (ст. 25 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

X. Профком обязуется:

X.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

X.2.Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Х.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов Центра.

Х.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Х.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

Х.6. Направлять учредителю Центра заявление о нарушении директором Центра, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

Х.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

Содействовать разрешению индивидуального трудового спора, для чего:

- вести с представителем работодателя предварительные переговоры в интересах работника;

- инициировать вопрос о создании в Центре комиссии по трудовым спорам (КТС) - разработать совместно с представителем работодателя Положение о КТС и утвердить его на общем собрании работников;

- выдвигать кандидатуры в члены КТС от членов профсоюзного комитета;

- определять из числа членов профкома представителя работника при рассмотрении спора в КТС как по просьбе работника, так и по собственной инициативе;

- контролировать ход и сроки рассмотрения заявлений КТС;

- осуществлять контроль за выполнением решений КТС.

Х.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Х.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников Центра и обеспечению их новогодними подарками.

Х.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

Х.11.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

Х.12.Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в пенсионный фонд.

Х.13.Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

Х.14.Участвовать в работе комиссий Центра по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

Х.15.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Центра.

Х.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х.18.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Центре.

Х.19. При выполнении работодателем условий коллективного договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

Х.20.В установленном порядке ходатайствовать о награждении профсоюзными почетными знаками и знаками членов Профсоюза за достигнутые результаты в становлении и развитии социального партнерства, активную многолетнюю работу в Профсоюзе и т.д.

Х.21.Представитель профкома Центра принимает участие в подготовке к проведению педагогических советов, совещаний при директоре, общих

собраний работников, на которых рассматриваются вопросы обеспечения здоровых и безопасных условий труда.

Х.22. Председатель профкома Центра принимает участие в работе комиссий по проверке готовности Центра к новому учебному году, приемке в эксплуатацию помещений и оборудования повышенной опасности.

ХІ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

ХІ.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Администрацию муниципального образования «Мухоршибирский район».

ХІ.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

ХІ.3. Контроль за ходом выполнения договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

ХІ.4. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

ХІ.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

ХІ.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

ХІ.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после

предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного договора и одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором, отраслевым соглашением и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст. 41,44 ТК РФ).

XI.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

СВЯТА ПРАВОСЛАВНА ЦРКВА
ЕПАРХИЈА БЕОГРАДСКА
УПРАВА ЗА СПАСОСАШТА
БЕОГРАД

Оплатано платно
Трампувано
Промпувано

22 листи

Директор ЛБ040020

М. М. Зебрић



ДО ЧАБ.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575797

Владелец Злобина Марина Михайловна

Действителен с 28.06.2021 по 28.06.2022