

**Коллективный договор
Муниципального автономного учреждения дополнительного
образования оздоровительно-
образовательного центра «Чайка»**

на 2023-2025 годы



от представителя
Директор МАУ ДО ООЦ «Чайка»

А.П.Сулова
ноября 2022г.



от работников
председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО ООЦ «Чайка»

Л.Ю.Есюнина
ноября 2022г.

**Утвержден на общем собрании работников,
протокол № 4 от «22» ноября 2022года**



ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ I	Общие положения	стр. 2
РАЗДЕЛ II	Трудовые отношения	стр. 4
РАЗДЕЛ III	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров	стр. 6
РАЗДЕЛ IV	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству ...	стр. 8
РАЗДЕЛ V	Рабочее время и время отдыха	стр. 8
РАЗДЕЛ VI	Оплата и нормирование труда	стр. 14
РАЗДЕЛ VII	Гарантии и компенсации	стр. 15
РАЗДЕЛ VIII	Охрана труда и здоровье	стр. 15
РАЗДЕЛ IX	Гарантии профсоюзной деятельности	стр. 19
РАЗДЕЛ X	Обязательства первичной профсоюзной организации	стр. 20
РАЗДЕЛ XI	Контроль выполнения коллективного договора	стр. 21
РАЗДЕЛ XII	Заключительные положения	стр. 22
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение № 2	Соглашение по охране труда	
Приложение № 3	Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.....	

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАУ ДО ООЦ «Чайка».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом (далее ТК), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателей по защите социально-трудовых прав профессиональных интересов работников МАУ ДО ООЦ «Чайка» (далее учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий трудовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, соглашением Министерства общего и профессионального образования Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель МАУ ДО ООЦ «Чайка» - в лице директора учреждения, а также лиц, уполномоченных им в порядке установленном законодательством Российской Федерации и работники образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации.

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

1.4.1. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, о предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.6. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет

муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования МАУ ДО ООЦ «Чайка», Управлением образования Серовского городского округа и городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений на соответствующий год.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснить работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа организации (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

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

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

1.15. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.16. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.17. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, не предоставление информации,

необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.18. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.19. Работодатель обязуется:

1.19.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней, со дня подписания в Государственное казенное учреждение службы занятости населения Свердловской области «Серовский центр занятости» для уведомительной регистрации.

1.19.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.20. Коллективный договор с момента подписания издается в двух экземплярах. С текстом коллективного договора Работники могут ознакомиться в отделе кадров и в профсоюзном комитете МАУ ДО ООЦ «Чайка».

1.21. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

РАЗДЕЛ II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. 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 и о приеме на работу.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами, Уставом учреждения, локальными актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а так же отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.4. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условие трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ.

2.7.Работодатель обязуется:

2.7.1.Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.7.2.Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников - не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ).

2.7.3. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.9.По инициативе работодателя допускается изменения определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменения сменности работы учреждения, а так же изменения образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

2.10.О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2ст.74,ст.162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему данную в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.12. Работники обязуются:

2.12.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.12.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (**приложение № 1 к коллективному договору**), правила и инструкции по охране труда.

2.12.3. Создавать и сохранять благополучную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.13. Профсоюзный комитет МАУ ДО ООЦ «Чайка» обязуется:

2.13.1. Содействовать эффективности труда, укреплению трудовой дисциплины, снижению производственного травматизма.

2.13.2. При возникновении коллективных и индивидуальных трудовых споров представлять и защищать права и интересы работников МАУ ДО ООЦ «Чайка».

2.13.3. Не проводить организацию забастовок работников МАУ ДО ООЦ «Чайка» по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их положительного решения.

2.13.4. Содействовать Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки коллективного договора.

РАЗДЕЛ III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

3.1. Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации. Указанное право реализуется путем заключения договора между работником и работодателем (ст.197 ТК РФ).

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

3.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

3.4. Работодатель должен:

3.4.1. Повышать квалификацию медицинских работников не реже чем 1 раз в пять лет, аттестация главного бухгалтера, бухгалтеров 1 раз в три года.

3.4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее- независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст.187 ТК РФ).

3.4.3. Предоставлять гарантии и компенсации, работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренного статьями 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренных статьями 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а так же в других случаях финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с положением о порядке аттестации руководящих работников и государственных и муниципальных образовательных учреждений, а так же медицинских работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.4.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, в исключительных случаях допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.4.6. Продолжение действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия по решению аттестационной комиссии.

РАЗДЕЛ IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации учреждения – 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 с трудоустройством. В случае ликвидации учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободные от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюзов по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1ст.81. ТК РФ) или сокращением численности штата (п.2ст.81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

4.1.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют так же: лица предпенсионного возраста (за 5лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; председатели первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.1.5. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при выявлении вакансии.

Стороны договорились:

4.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

РАЗДЕЛ V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные

периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 Трудового Кодекса РФ).

5.2. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (статья 93 Трудового Кодекса РФ).

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового Кодекса РФ).

5.4. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета МАУ ДО ООЦ «Чайка» в случаях, предусмотренных Трудовым законодательством (статья 99 Трудового Кодекса РФ).

Не допускается привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, инвалидов.

5.5. Для лиц от 16 до 18 лет устанавливается сокращенный рабочий день на один час (статья 94 Трудового Кодекса РФ). При этом заработная плата выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы (статья 271 Трудового Кодекса РФ). Для инвалидов - устанавливается сокращенный рабочий день в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (статья 101 Трудового Кодекса РФ).

5.7. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом (**приложение № 1 к коллективному договору**).
- графиком сменности, составленным работодателем (согласовать с профкомом) и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТК РФ). Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

5.8. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем (как при приеме на работу, так и впоследствии);
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего

уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника, с учетом условий производства работодателя (ст.93 ТК РФ).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников в учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, а также при непрерывном графике работы учреждения. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплаты.

5.11. В периоды отсутствия в учреждении отдыхающих работники привлекаются работодателем к подготовительной и организационной работе в пределах времени не превышающего их рабочей нагрузки. График работы в данные периоды утверждается приказом руководителя.

5.12. Оплата труда работников МАУ ДО ООЦ «Чайка» включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам в соответствии с положением об оплате труда работников МАУ ДО ООЦ «Чайка»;
- выплаты компенсационного характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах.

5.13. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 Трудового Кодекса РФ).

5.14. Виды времени отдыха (статья 107 Трудового Кодекса РФ):

- технологические перерывы в течение рабочего дня (смены),
- ежедневный (междусменный) отдых,
- выходные дни,
- нерабочие праздничные дни,
- отпуска.

5.15. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и оплате не подлежит. Время предоставления перерыва, и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Перерыв для отдыха и питания предоставляется через 4 часа после начала работы или устанавливается в соответствии с графиком (статья 108 Трудового Кодекса РФ).

5.16. Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы,
- 7 января – Рождество Христово,
- 23 февраля – День защитника Отечества,
- 8 марта – Международный женский день,
- 1 мая – Праздник Весны и Труда,
- 9 мая – День Победы,
- 12 июня – День независимости России,
- 4 ноября – День народного единства

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В целях рационального использования Работникам выходных и нерабочих праздничных дней Правительство Российской Федерации вправе переносить выходные дни на другие дни (статья 112 Трудового Кодекса РФ).

5.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (статьи 114, 115 Трудового Кодекса РФ).

Педагогические работники МАУ ДО ООЦ «Чайка» имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 Трудового кодекса РФ), продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

5.18. Оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику ежегодно (статья 114 Трудового Кодекса РФ).

5.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работников. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала и ознакомлен под роспись (статья 123 Трудового Кодекса РФ).

5.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности Работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей. Ежегодный

оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок с указанием даты переноса, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет, и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 Трудового Кодекса РФ).

5.21. По соглашению между Работником 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. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим 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 (статья 125 Трудового Кодекса РФ).

5.22. В соответствии с действующим законодательством РФ предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска отдельным категориям работников:

- работникам моложе 18 лет – в количестве 31 календарный день (статья 267 Трудового Кодекса РФ);
- женщинам по их желанию независимо от стажа работы перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком (статья 260 Трудового Кодекса РФ);
- инвалидам – в количестве 30 календарных дней (статья 23 Федерального Закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» от 24.11.1995г. № 181-ФЗ).

5.23. Использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для себя время имеют право следующие Работники:

- работники моложе 18 лет,
- некоторые категории граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы,
- ветераны Великой Отечественной войны и ветераны боевых действий на территориях других государств, ветераны труда,
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы,
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России».

5.24. Работникам, у которых ребенок идет в первый класс школы в наступающем календарном году, по возможности отпуск предоставляется в сентябре.

5.25. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, если же отпуск использован полностью, а период не отработан, производится удержание излишне уплаченных денежных средств за использованный отпуск (статья 127, 137 Трудового Кодекса РФ).

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем (статья 128 Трудового Кодекса РФ).

5.27. По заявлению Работника ему предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск:

- при вступлении в брак впервые работника или его детей – не более 3-х календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников (мать, отец, родная сестра, родной брат, сын, дочь, супруг(а)) – 3 календарных дня;
- в связи со смертью бабушки, дедушки – 2 календарных дня;
- родителям, имеющих детей-школьников 1 класса – 1 сентября;
- при рождении ребенка – 2 календарных дня отцу ребенка;
- при усыновлении ребенка – 2 календарных дня усыновителям ребенка;
- при проходах в Российскую армию – родителям 2 календарных дня;
- в случае призыва родных и близких на военную службу по мобилизации (детей, супругов, братьев, сестер) – 2 календарных дня;
- в день рождения работника – 1 день (в случае совпадения дня рождения с выходным, праздничным днями, днем отпуска или при сменном графике работы в рабочий день – день не предоставляется);
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 2 дня к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней
- для прохождения работниками вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) – 1 день в день прохождения вакцинации с предоставлением подтверждающих документов (сертификат о вакцинации, отметка о прохождении вакцинации).

5.28. В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ на основании письменного заявления Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в следующих случаях:

- для проведения сельскохозяйственных работ (посадка, покос, уборка) – 2 дня в год по согласованию с работодателем и письменному заявлению работника.
- Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 Трудового Кодекса РФ).

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.29. Стороны договорились, что в нерабочее время в учреждении вводится дежурство для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов, не входящих в круг должностных обязанностей работника. В понятие дежурство входит выезд для запуска дизельгенераторной станции, за что предоставляется время отдыха. Время определяется количеством часов работы дизельгенераторной станции.

Работник, вызванный для запуска станции, предоставляет директору МАУ ДО ООЦ «Чайка» докладную записку с указанием даты и времени вызова.

РАЗДЕЛ VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Организация оплаты труда в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования оздоровительно-образовательном центре «Чайка» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МАУ ДО ООЦ «Чайка», разработанным на основании постановления администрации Серовского городского округа от 06.09.2017г. № 1643 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников муниципальных образовательных организаций Серовского городского округа».

6.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) (статья 131 Трудового Кодекса РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Утверждать штатное расписание;

6.3.2. Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со статьей 162 ТК РФ.

6.3.3. Выплачивать заработную плату работнику путем перечисления денежных средств на банковский счет (банковскую карту) указанный(ю) в заявлении работника, за первую половину месяца - 30 -го числа текущего периода, за вторую половину месяца - 15-го числа следующего месяца. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Открытие и

обслуживание счетов для выплаты заработной платы в рамках заключенного работодателем договора с банком на выпуск и обслуживание карт, открытых им на имя работника, осуществляется за счет работодателя. В случае смены работником кредитной организации расходы по выпуску и перевыпуску банковских карт, а также по обслуживанию счетов работник оплачивает за свой счет.

6.3.4. Извещать каждого работника через расчетные листки, утвержденные по согласованию профкома, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения, в соответствии со статьей 142 ТК РФ, статьей 236 ТК РФ.

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились:

7.1. Ходатайствовать перед администрацией Серовского городского округа о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.3. Устанавливать систему и форму оплаты труда, стимулирования труда из средств, в том числе и внебюджетных источников, по согласованию профкома.

7.4. Оказывать из средств экономии материальную помощь работникам по утвержденному с учетом согласования профкома перечню предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 вечера до 06.00 утра) оплачивается в повышенном размере, т.е 35% часовой ставки (оклада)

РАЗДЕЛ VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний в Учреждении заключается соглашение по охране труда.

Работодатель:

-обеспечивает работникам здоровые безопасные условия труда, внедряет современные средства охраны труда, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивает санитарно-гигиенические условия,

предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ).

Для реализации этих задач проводятся мероприятия по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда (**приложение № 2 к коллективному договору**).

- организует работу по охране труда и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда.
- проводит под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организывает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переводе на другую работу.
- обеспечивает работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.
- производит своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (ст. 221 ТК РФ) (**приложение № 3 к коллективному договору**).
- обеспечивает приобретение, хранение, спецодежды и обуви за счет работодателя.
- производит обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- создает на паритетной основе совместно с профкомом комиссию по охране труда, для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- обеспечивает соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.
- обеспечивает прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (принятых по бессрочным трудовым договорам).
- обеспечивает гарантии, компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. Список работников учреждения, которым бесплатно выделяется по установленным нормам молоко или другие

равноценные пищевые продукты, утверждается работодателем с учетом мнения профкома или представительного органа (ст. 212 ТК РФ) согласно специальной оценке условий труда.

8.2. Работодатель обязуется:

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых. Комиссия по социальному страхованию обязана один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Организации в случае приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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.

8.3. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (или отравления).

- поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

- знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

8.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.5. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации Учреждения.

- готовит предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

- контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

- контролирует расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

- избирает уполномоченных по охране труда.

- принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

- осуществляет профсоюзный контроль и участвует в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности.

- контролирует исполнение законодательства о возмещении вреда работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве, а также законодательства о спецоценке условий труда.

- представляет интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

- обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

- принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

- принимает участие в организации экологических субботников, физкультурных и спортивных мероприятиях.

- принимает участие в работе комиссии по проведению спецоценки условий труда на рабочих местах.
- в случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.6. Стороны совместно реализуют мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организуют и проводят физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организуют и проводят физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру (далее – ЛФК) с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК).

ГЛАВА IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

9.2. Профком осуществляет контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решение с согласованием профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

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

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменного заявления работников. В случае если работник, не является членом профсоюза, но уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет его первичной профсоюзной платы работников в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ). Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты

заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере до 20% (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя, членов профсоюза 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.

9.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

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

9.11. Работодатель по согласованию 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);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение форм расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные 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 одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

ГЛАВА X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.2. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.3. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек, своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий при аттестации работников.

10.4. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

10.9. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их доплаты.

10.10. Участвовать в работе комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценки условий труда рабочих мест, охране труда и другое.

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях юбилея, приобретения дорогостоящих лекарств, смерти близких, родственников.

10.12. Осуществлять культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные работы в учреждении.

РАЗДЕЛ XI. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

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

11.3. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общих собраниях два раза в год.

11.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия

коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует не более 3 лет со дня его подписания.

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

РАЗДЕЛ XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

12.1. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников МАУ ДО ООЦ «Чайка».

12.2. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.3. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюзного комитета и законодательством о труде.

Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

Приложение № 1 – правила внутреннего трудового распорядка;

Приложение № 2 – соглашение по охране труда;

Приложение № 3 – Перечень должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98160421728937443086516107854325912870385464272

Владелец Сулова Анна Петровна

Действителен с 01.11.2023 по 31.10.2024