

Саров

391/1

18.03.21

Раздел 1. Общие положения

1.1. Стартовый год календарного цикла 2021.

Бюджетный период «Бюджетно-финансового учреждения» включает в себя финансово-хозяйственную деятельность муниципального бюджетного учреждения «Центр внешкольной работы города Сарова» на 2021 – 2024 гг.

1.2. Стартовый календарный цикл НИУ и РГБ Администрации общеобразовательной школы № 13/Б «Приморская» подразумевает выполнение текущей и плановой работой, состоящей из отдельных и связанных с ними этапов.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
администрации и трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Центр внешкольной работы»
города Сарова
на 2021 – 2024гг.**

1.4. Цели и признаки бюджетного учреждения
Целью настоящего дополнительного образования является формирование профессиональных компетенций учащихся, способствующих социальной мобильности и социальной адаптации выпускников. Учебный процесс направлен на формирование профессиональных компетенций учащихся, способствующих социальной мобильности и социальной адаптации выпускников.

**Одобрен на общем собрании
трудового коллектива
Центра внешкольной работы
«04» 03 2021г.**

1.5. Контактный Контактный договор
Приемка-выдача бюджетного учреждения распределяется на рабочий год.

**Протокол № 2
от «04» 03 2021 г.**

Согласно в установленном порядке членами профсоюза РП в соответствии с правилами о профсоюзном контроле, председатель профсоюза имеет право проверять правильность и своевременность выплаты заработной платы, оплаты труда и премий, предоставления социальных гарантий, соблюдения прав и законных интересов работников.

Приемка-выдача бюджетного учреждения
включает приемку от представителей администрации, а также представителей профсоюза и инспектора по труду и занятости населения, а также представителей других организаций, имеющих полномочия

подтверждение профсоюзной конфедерации, а также представителей администрации и Комиссии по трудовым спорам, а также представителей профсоюзов, имеющих полномочия

Управление по труду и занятости населения Нижегородской области ЗАРЕГИСТРИРОВАН Дата «15» 04 2021 г. № 545 к1-10 С рекомендацией наличие/отсутствие замечаний руководителем учреждения (подпись) П. И. Сарулина (ФИО)

Раздел 1. Общие положения.

1.1. Наименование коллективного договора (КД):

Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр внешкольной работы» города Сарова (Центр внешкольной работы) на 2021 - 2024 гг.

1.2. Определение коллективного договора:

Настоящий Коллективный договор (далее КД) - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Центре внешкольной работы, составленный в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Центра внешкольной работы.

1.3. Стороны коллективного договора и их представители:

Сторонами, заключившими настоящий Коллективный договор, являются:

- работники Центра внешкольной работы (далее - работники) в лице их полномочного представителя - председателя комитета Первичной профсоюзной организации Российского профсоюза работников атомной энергетики и промышленности (РП РАЭП) (далее Профсоюз),
- работодатель в лице полномочного представителя – директора Юртайкиной Юлии Владимировны - (далее – Работодатель), который представляет интересы учредителя (городской Администрации г.Сарова).

1.4. Цели и предмет Коллективного договора:

Целью настоящего коллективного договора является защита прав и согласование интересов сторон в вопросах регулирования социально-трудовых отношений. Предметом настоящего Коллективного договора являются положения по улучшению условий труда и его оплаты, режима рабочего времени и времени отдыха, социальных гарантий для работников, дополнительные по сравнению с предусмотренными Законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Сфера действия Коллективного договора:

Действие коллективного договора распространяется на работников Центра внешкольной работы.

При этом в ходе реализации Коллективного договора профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов РП РАЭП, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком на представительство и защиту их социально-трудовых прав в соответствии с законами РФ.

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

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников в Учреждении;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;
- положение о конфликтной комиссии по вопросам разрешения споров;
- положение о Комиссии по трудовым спорам;
- другие локальные нормативные акты (в соответствии с ТК РФ).

Раздел 2. Сроки и порядок действия коллективного договора.

2.1. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами после одобрения его на общем собрании трудового коллектива и действует до момента подписания нового Коллективного договора, но не более трех лет.

Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Ни одна из сторон, заключивших настоящий Коллективный договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

2.2. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников учреждения;
- на работников, присоединившихся к Коллективному договору после его заключения.
- на работодателя или уполномочившего его представлять свои интересы в ходе переговоров по заключению или изменению Коллективного договора и осуществлению контроля за его выполнением.

2.3. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой стороной по взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора и утверждаться в качестве приложения к Коллективному договору решением трудового коллектива и работодателем.

2.4. Работодатель и профком обязуются не реже одного раза в год проводить собрания трудового коллектива с отчетом о выполнении своих обязательств по Коллективному договору.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования или реорганизации любого органа, представляющего какую-либо сторону или входящего в состав одной из сторон настоящего Коллективного договора.

Раздел 3. Обязательства сторон Коллективного договора и их представителей.

3.1 Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяются на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- Создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- Учитывать мнение Профсоюза по проектам текущих и перспективных планов и программ развития учреждения;
- Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;

- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно трудового кодекса РФ;
- Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах учрежденным органам и представителям;
- Содействовать выполнению обязательств, предусмотренных Коллективным договором, согласуя свои действия с профсоюзным комитетом.

Профсоюз как представитель работников обязуется:

- Содействовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- Способствовать росту квалификации работников;
- Добиваться улучшений труда работников;
- Контролировать соблюдение работодателем законодательств о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- Использовать возможность переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения развития социальной напряженности в коллективе.
- Содействовать предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в Коллективный договор.

Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- Соблюдать правила трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- Соблюдать трудовую дисциплину;
- Способствовать повышению эффективности работы;
- Бережно относиться к имуществу Центра;
- Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровья людей;
- Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе.

Раздел 4. Соответствие трудового и коллективного договоров.

Стороны договорились:

1. Порядок заключения трудового договора и условия приема на работу
пределяются Трудовым кодексом РФ.

Настоящим Положением устанавливаются обязательные правила для работодателя:

- принимаемого в Центр внешкольной работы работника знакомить с коллективным договором до заключения с ним трудового договора;
- при приеме сотрудников на работу знакомить их (под роспись) с Уставом Центра внешкольной работы, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда;

- трудовой договор заключать только в письменном виде с изложением основных условий работы, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, соглашениями и законодательством о труде;
- в соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, либо принятые без соблюдения предусмотренного настоящим Кодексом порядка учета мнения профкома учреждения, являются недействительными. В таких случаях применяются законы или иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового законодательства.

4.2. При приеме на работу работодатель вправе потребовать от вновь принимаемых лиц документы установленного образца: трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, паспорт, диплом (свидетельство) об образовании, справку о состоянии здоровья, ИНН, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, справку об отсутствии судимости.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и в дальнейшем расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профсоюзному комитету работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, в соответствии с пунктами 2.3, или 5 части перевода, статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 статьи 81 настоящего Кодекса, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Информацию о закрытии учебных групп с высвобождением педагогических работников работодатель обязан доводить до сведения профкома не позднее, чем за 2 месяца.

4.6. Уменьшение учебной нагрузки педагогических работников допускается только в случае отъезда обучающихся, явившегося причиной для закрытия учебных групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях необходимо рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности. Об этом изменении работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца.

В других случаях временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, отговоренной в трудовом договоре или установленной приказом работодателя при приеме на работу, а также изменение ее характера возможно только по взаимному согласию сторон. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вышестоящую настоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 настоящего Кодекса.

4.7. Изменение структуры или статуса учреждения, органов его управления могут осуществляться при условии уведомления профсоюзного комитета не менее, чем за 3 месяца.

4.8. В случае увольнения работодатель обязан выдать трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности и выплатить деньги в день увольнения.

Раздел 5. Труд и заработная плата.

Стороны договорились:

5.1. В области оплаты труда исходить из того, что каждому работнику должна быть предоставлена возможность, зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии с его квалификацией, трудоспособностью и качеством труда.

5.2. Минимум заработной платы работников Центра внешкольной работы не может быть ниже минимума, официально установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Нижегородской области.

5.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы проводить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников, доплаты, надбавки, премирование и другие выплаты стимулирующего характера рассматриваются с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 144 настоящего Трудового Кодекса.

5.5. Сквозьременно знакомить всех работников учреждения с условиями оплаты труда.

5.6. Обеспечить обязательную выдачу каждому работнику расчетного листка с указанием начислений и удержаний заработной платы.

5.7. Заработка плата работникам выплачивается два раза в месяц путем перечисления на счета в кредитных организациях по письменному заявлению работника: 15 числа каждого месяца - за первую половину месяца и 30 числа месяца - за вторую половину месяца.

5.8. Заработка плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработка платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

5.9. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям работников приведены в Положении по оплате труда.

5.10. Совмещение профессий (должностей), выполнения обязанностей временно занятого работника без освобождения от своей основной работы возможно только с письменного согласия работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Отдельным работникам устанавливаются надбавки за наличие ученого или научного звания, за срочность выполняемой работы, за напряженность в работе, за выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

5.12. Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения штатов или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 3 месяцев, с тем, чтобы их заработка равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

5.13. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в

данной организации за ним сохраняется прежний средний заработка в течение 3 месяцев со дня перевода.

5.14. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда), оплачивается из расчета среднего заработка.

5.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Работу в выходные и праздничные дни оформлять приказом.

5.16. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (средств бюджета, по нормативам, внебюджетных средств, целевых вложений сторонних организаций и частных лиц).

5.17. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при смещении профессий, при работе в сверхурочное время и др.), производить работникам соответствующие доплаты или предоставлять отгулы.

5.18. Работникам организации выплачивается вознаграждение за работу в соответствии с положением по оплате труда (с учетом имеющихся средств).

5.19. Система стимулирования и поощрения труда устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом Центра внешкольной работы. Указанная система может устанавливаться также коллективным договором.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

6.1. Установить для педагогических работников сокращенную продолжительность рабочего времени. Предельная норма рабочего времени педагогических работников за одну ставку заработной платы составляет 36 часов в неделю.

Прочему персоналу установить продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, если иное не предусмотрено трудовым законодательством или трудовым договором.

6.2. Разработать (по согласованию с профсоюзным комитетом) график рабочего времени педагогов Центра внешкольной работы с учетом специфики их работы.

6.3. При установлении педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в группах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

6.4. Устанавливать предварительную учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год не позднее, чем за 3 месяца до его начала.

6.5. Расписание учебных занятий составлять по согласованию с профкомом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.

6.6. Привлечение работников для выполнения работ, не предусмотренных должностными обязанностями, проводить только с их согласия.

6.7. За часы педагогической работы с детьми сверх установленной нормы во время занятий на соревнованиях, спортивных походах, экскурсиях, выездных конкурсах, олимпиадах различного уровня сложности и педагогам, сопровождающим детей в загородных поездках и конкурсах производить дополнительную оплату в соответствии с установленной работнику тарифной ставкой или, при согласовании сторон, предоставлять отгулы согласно трудового законодательства РФ.

6.8. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.30 до 13.30 на рабочих, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время.

6.9. При необходимости, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом (по соглашению между работником и работодателем), может изменить режим рабочего дня (установление неполного рабочего дня или неполной рабочей недели) для отдельных категорий работников:

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

6.10. Считать переработку сверхурочными часами. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часа в течение 2-х дней подряд.

6.11. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, получающим высшее образование впервые в учебных заведениях (заочная форма обучения) на время сессии при предоставлении справки-вызыва из учебного заведения при успешной сдаче сессии в соответствии с законодательством РФ.

6.12. Предоставлять родителям 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, по письменному заявлению по уходу за ребенком инвалидом согласно ст.262 трудового кодекса РФ.

6.13. Установить продолжительность ежегодного отпуска для педагогических работников – 45 календарных дня, для других категорий работников – 28 календарных дней.

6.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденном директором с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.15. 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.

Отпуск 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.

6.16. Работодатель по согласованию предоставляет отпуск во время учебного года при наличии у работника путевки на отдых и лечение.

6.17. Предоставлять освобождение от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей (на время заседания ОМК, для участия в спортивных мероприятиях за команду учреждения и участия в профсоюзных акциях), которые по времени выполнения совпадают с рабочим временем работников:

- членам профсоюзных органов Центра внешкольной работы, не освобожденным от основной работы;
- представителю Профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (сессиях) по охране труда.

6.18. Предоставлять работникам, имеющим детей школьного возраста, по их письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы:

- 1 сентября - первоклассникам;
- 15 мая (число месяца может сдвигаться) - если девятиклассник;
- 25 июня (число месяца может сдвигаться) – если одиннадцатиклассник.

6.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- участникам Великой отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, Федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических веществ и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших и умерших вследствие ранения, контузии или инсульта, 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;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6.20. Педагогические работники Центра, имеющие 10 лет непрерывной работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия предоставления которого определяется учредителем и Уставом или настоящим коллективным договором.

6.21. Работник может быть временно переведен на дистанционную работу без его согласия в случае возникновении ситуации, которая ставит под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия — производственная авария, пожар, землетрясение, эпидемия и пр.(ст. 312.9 ТК РФ). В иных случаях перевод на дистанционную работу осуществляется только с согласия работника.

6.22. Трудовой договор с дистанционным работником по инициативе работодателя может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным статьей 81 ТК РФ (по общим основаниям), статей 312.8 ТК РФ (по дополнительным основаниям).

Раздел 7. Охрана труда.

Стороны договорились:

- 7.1. Проводить обучение и проверку знаний работников Центра внешкольной работы по охране труда.
- 7.2. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.
- 7.3. Обеспечить гарантии прав работников на охрану труда, предусмотренные Основами законодательства РФ об охране труда, и закрепление этих прав в трудовых договорах.
- 7.4. Обеспечивать работников оборудованием, инвентарем, спецодеждой и прочим, необходимым для работы.
- 7.5. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве совместно с профсоюзным комитетом. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация согласно действующему законодательству.
- 7.6. Изучать совместно с профкомом условия труда на рабочих местах и устанавливать доплаты за неблагоприятные условия труда.
- 7.7. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране труда.
- 7.8. Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.
- 7.9. Совместно с профсоюзным комитетом организовать контроль за организацией пожарной безопасности учреждения.
- 7.10. Проводить мероприятия по специальной оценке условий труда.

Раздел 8. Охрана здоровья.

Стороны договорились:

- 8.1. Организовывать проведение за счет муниципального бюджета обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) сотрудников с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.
- 8.2. Осуществлять контроль за прохождением медицинских осмотров работниками учреждения. Обеспечивать условия для прохождения медосмотров и прививок сотрудниками.
- 8.3. Вести обязательное медицинское страхование работников.
- 8.4. Администрация способствует формированию культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространения наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения.

Раздел 9. Социально – бытовые льготы и гарантии.

9.1. Работодатель обязуется:

- 9.1.1 Вести работу по организации отдыха сотрудников и их детей.
- 9.1.2. Оказывать профсоюзу поддержку при подготовке вечеров отдыха трудового коллектива.
- 9.1.3. Организовывать торжественные проводы работника на пенсию.
- 9.1.4. По обращениям работников оказывать им содействие в реализации прав на социальное страхование и пенсионное обеспечение, оформлении соответствующих документов для назначения страховых выплат и пенсий.

9.2. Профсоюз обязуется:

- 9.2.1. Выделять материальную помощь сотрудникам (членам профсоюза) из средств, имеющихся в профсоюзном бюджете, при предоставлении путевки (в санаторий или дом отдыха или туристическую путевку) но не более 5 тысяч рублей из средств Профсоюза один раз в два года на основании письменного заявления работника.
- 9.2.2. Предусматривать средства для оказания материальной помощи работникам и членам их семей на случай смерти, трудовогоувечья, профессионального заболевания, длительного заболевания, поддержки малообеспеченных, ветеранов труда и других категорий работников.

Раздел 10. Взаимодействие сторон. Участие профсоюза в управлении.

При изменении, дополнении или подготовке проекта нового коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

10.1. Работодатель обязуется:

- 10.1.1. Заблаговременно ставить в известность профком обо всех, готовящихся крупных организационных изменениях в деятельности Центра внешкольной работы.
- 10.1.2. Работодатель признает исключительное право профсоюзного комитета вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режима труда, социального развития коллектива.
- 10.1.3. Рассматривать порядок премирования и других выплат стимулирующего характера по согласованию с Профсоюзным органом.

10.2. Профсоюз обязуется:

- 10.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, участвовать в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом его нужд и потребностей; выступать стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.
- 10.2.2. Способствовать своей деятельностью созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес.

Раздел 11. Ответственность сторон за нарушение или невыполнение коллективного договора.

Стороны договорились:

11.1. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

Администрация

- Невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по коллективному договору признается как нарушение трудовой дисциплины и влечет меры ответственности, предусмотренные Трудовым Кодексом.
- Лица, представляющие администрацию, виновные в нарушении и невыполнении КД привлекаются к ответственности.
- *Профсоюзный комитет*
- Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы;
- Объявление недоверия и переизбрание.

Члены трудового коллектива

- Меры ответственности члена трудового коллектива согласно действующего трудового кодекса РФ.

Раздел 12. Разрешение трудовых споров по условиям, включенными в коллективный договор.

- 12.1. Все коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с Законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».
- 12.2. Индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом и Законом «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

Раздел 13. Гарантии прав профсоюзных органов.

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. Предоставлять выборным органам Профсоюза, действующим в организации, в бесплатное пользование необходимые для их деятельности помещения со всем необходимым оборудованием.

13.1.2. Работодатель не реже одного раза в год совместно с профсоюзным комитетом информируют о результатах финансово-хозяйственной деятельности работников на общем собрании.

13.2. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы:

13.2.1. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.2.2. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций не освобожденным от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы по согласованию с работодателем.

Председатель первичной профсоюзной
организации Центра внешкольной работы

Директор Центра внешкольной работы

С.Ю.Кучерова

Ю.В.Юртайкина

Продано, пронумеровано и
скреплено печатью № 12 (зеленой)
листов

Директор Центра внешкольной работы
Ю.В. Юртайкина



Печать
Центра
внешкольной
работы