

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Центр детского творчества «Радуга»

на 2024 – 2027 годы
(с 02.09.2024 г. по 01.09.2027 г.)

Договаривающиеся стороны:

Руководитель
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Центр детского творчества
«Радуга»

Работники муниципального
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования «Центр детского
творчества «Радуга» в лице
первичной профсоюзной
организации

«30» августа 2024

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ 399-24	от 17.10.2024
На 14	листах
Министр	

Дата и номер уведомительной регистрации в Министерстве труда и занятости
населения Тамбовской области № _____ «__» _____ 20__ г.

1. Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Центр детского творчества «Радуга» (далее – Центр) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются работники муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Радуга» в лице профсоюзного комитета (именуемый в дальнейшем – профком), уполномоченного представлять интересы во взаимоотношениях с работодателем, и работодатель – руководитель муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Центр детского творчества «Радуга» в лице директора.

1.3. Цель коллективного договора

Целью коллективного договора является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы Центра, согласование социально-экономических и трудовых интересов.

1.4. Предмет коллективного договора

Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальным гарантиям и другим вопросам, определенным сторонами.

1.5. Сфера действия коллективного договора

Настоящий договор распространяется на всех работников Центра, в том числе на лиц, работающих по совместительству.

Мероприятия и льготы, осуществляемые за счет средств профсоюзного бюджета, распространяются только на членов профсоюза.

1.6. Обязательства Сторон коллективного договора

Стороны признают, что выполнение обязательств коллективного договора в полном объеме возможно только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности работы Центра, обеспечение социально – трудовых гарантий работников, соблюдение и реализацию условий настоящего договора.

2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию,

указанную в заявлении работника, через систему пластиковых карт международных платежных систем. 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.

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработную плату выплачивать: 22 числа текущего месяца – за фактически отработанное время (аванс) и 7 числа следующего месяца окончательный расчет.

2.1.3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем выплаты производятся накануне этого дня.

2.1.4. Не позднее, чем за два дня до выплаты заработной платы работникам выдаются расчетные листки с указанием в них заработной платы и произведенных удержаний.

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

2.1.6. Своевременно и в полном объеме выплачивать работникам заработную плату, не допускать принудительного труда.

2.1.7. Систему оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Центра.

2.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

2.1.9. Система оплаты труда устанавливается по категориям работников согласно Положению об оплате труда.

2.1.10. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы ее индексация производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.1.11. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена выплата отпускных, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

2.1.12. Расчет среднего заработка работника независимо от режима его

работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им рабочего времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

Особенности порядка исчисления средней заработной платы определяются Правительством Российской Федерации.

2.1.13 В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в период, являющийся рабочим временем педагогических и других работников, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену, частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

3. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Стороны признают, что занятость - одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и принимают на себя ответственность за принятие исчерпывающих мер по сохранению рабочих мест.

3.2. Работодатель обязуется не позднее, чем за 3 месяца, известить профком о сокращении штатов и предоставить необходимые документы (новое штатное расписание, список сокращаемых должностей, предполагаемые варианты трудоустройства и т.д.).

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- организовывать разъяснения высвобождаемым работникам их права и гарантии, порядок постановки на учет в службе занятости.

3.4. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры социальной защиты работников, высвобождаемых в результате реорганизации, при ухудшении финансово - экономического положения организации.

3.5. Все вопросы, связанные с изменениями штатного расписания Центра, а

также сокращение численности, рассматриваются администрацией центра по согласованию с профкомом.

3.6. Работодатель обязуется:

определить программу мер по оказанию помощи в трудоустройстве высвобождаемых работников;

предоставление работникам в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации.

3.7. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время - не менее 5 часов в неделю - для поиска работы с сохранением среднего заработка (за счет средств экономии по фонду оплаты труда).

3.8. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, помимо , категорий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ имеют:

одинокие матери и отцы, иные одинокие лица (опекуны, бабушки, дедушки и т.п.), воспитывающие ребенка до 18 лет ;

работающие инвалиды;

работники предпенсионного возраста за пять лет до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

3.9. Заработная плата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении заработной платы в центре, повышается на общих основаниях.

3.10. Средняя заработная плата для начисления выходного пособия и сохраняемого среднего заработка матери, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком до трех лет, при неизбежном ее сокращении исчисляется с учетом изменений в заработной плате, произошедших в центре за период ее отпуска.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учётом мнения профкома, а также обязанностями, возлагаемыми на них Уставом

учреждения и должностной инструкцией.

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для педагогических работников Центра устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

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

4.5. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная непрерывная рабочая неделя с соответственно одним или двумя выходными днями в неделю) устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива. Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.7 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с профкомом.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Центра может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени

4.8. По распоряжению работодателя при необходимости отдельные

работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.9. Работодатель может привлекать работника к дежурствам после окончания рабочего дня, в выходные и нерабочие праздничные дни в качестве ответственного за порядок и для оперативного разрешения возникающих неотложных вопросов. Не допускается привлечение работника к дежурствам чаще одного раза в месяц. За дежурство в выходные и нерабочие праздничные дни производится оплата в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой и дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

К дежурствам не привлекаются: беременные женщины; инвалиды; работники, не достигшие восемнадцатилетнего возраста; женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет; одинокие матери и отцы, (опекуны, попечители) воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет, ребенка инвалида в возрасте до восемнадцати лет.

4.10 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических и руководящих работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

4.11. Работники Центра могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации. Привлечение работника к сверхурочным работам помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, производится с учетом мнения профсоюзного комитета. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.12. Работники могут привлекаться к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, привлечение к работе в указанные дни производится с учетом мнения профсоюзного комитета и письменного согласия работника. Привлечение

работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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 действующим законодательством РФ.

4.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

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

4.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.17. 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:

Ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.18. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов работники Центра по заявлению имеют право на социальный оплачиваемый отпуск за счет средств экономии по фонду оплаты труда в связи:

со своей свадьбой или свадьбой своих детей — 2 дня;

проводами сына в армию — 2 дня;

рождением ребенка — 2 дня;

переездом на новое место жительства — 1 день;

смертью близких родственников — 3 дня;

проводами ребенка (первоклассника, выпускника) в школу — 1 сентября.

Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительных 2 дня отдыха с сохранением заработной платы после прохождения ими вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

4.19. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 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 предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до двух недель один раз в год.

4.20. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам по их письменному заявлению не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются действующим законодательством РФ.

4.21. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5. Охрана труда

Стороны договорились, что жизнь и здоровье работников являются одним из приоритетных направлений их деятельности.

- 5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством обязуется:
- 5.1.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).
 - 5.1.2. Проводить специальную оценку условий труда.
 - 5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
 - 5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.
 - 5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.
 - 5.1.6. Обеспечить своевременное и полное возмещение вреда, причиненного здоровью работника увечьем или иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей, в соответствии с действующим законодательством.
 - 5.1.7. Для создания нормальных климатических условий и в целях снижения заболеваемости в переходные сезонные периоды своевременно включать отопление.
 - 5.1.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - 5.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей
 - 5.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счёт средств работодателя с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
 - 5.1.11. Исполнять другие обязанности в соответствии со ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 5.2. Расследование несчастных случаев проводится специально созданной комиссией с обязательным участием представителей профсоюзного комитета в соответствии с порядком, установленным законодательством.
- 5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные Трудовым кодексом РФ требования в области охраны труда, в том числе:
- 5.3.1. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.3.2. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

5.4. Инструкции по охране труда разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.5. Работодатель назначает ответственного за охрану труда в Центре.

5.6. Профсоюзный комитет определяет уполномоченного по охране труда.

6. Охрана здоровья работников и членов их семей

6.1. Стороны пришли к соглашению, что работодатель обязуется расходовать средства Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации на санаторное – курортное лечение работников и членов их семей в соответствии с порядком и нормативом расходов в сумме начисленных страховых взносов, устанавливаемых Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

7.1. Работодатель обязуется проводить предварительное комплектование, тарификацию, решение вопросов стимулирования работников Центра совместно либо по согласованию с профкомом.

7.2 При наличии фонда экономии заработной платы работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам в следующих случаях:

- при рождении первого, второго и последующих детей – в размере одного должностного оклада;
- в честь юбилейных дат (юбилейными считать даты: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, со дня рождения женщин и со дня рождения мужчин) - в размере одного должностного оклада.
- в случае смерти близких родственников (членов семьи) - в размере одного должностного оклада
- в случае вступления в брак работника - в размере одного должностного оклада.
- в случае длительной (более двух месяцев) болезни работника, с целью частичной компенсации расходов на лечение - в размере одного должностного оклада

7.3 Работодатель обязуется:

7.3.1 Обеспечивать право работников на обязательное социальное

страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

7.3.2 Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

7.3.3 Организовать прохождение профессиональной практики детьми по соответствующим профессиям и специальностям.

7.3.4 Обеспечить приоритетное трудоустройство детей работников в учреждение, при наличии соответствующего образования и навыков работы.

7.3.5 Работникам, поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и направленных на военную службу путем отбора на территории Тамбовской области, военным комиссариатом Тамбовской (военными комиссариатами муниципальных образований Тамбовской области) - предоставляется единовременная денежная выплата в размере шестимесячной заработной платы работника.

7.4. В случае смерти работника работодатель и профком оказывают помощь семье умершего в организации похорон, в размере среднемесячной заработной платы (за счет средств экономии по фонду оплаты труда).

7.5. В случае смерти бывшего работника, вышедшего на пенсию из центра, работодатель и профком оказывают помощь в организации похорон.

7.6. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере, установленном законодательством.

7.7 Все педагогические работники учреждения имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года

7.8. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить в коллективе культурно – массовую, физкультурно – оздоровительную работу и праздничные мероприятия.

7.10. Работодатель обязуется выполнять условия, предусмотренные статьей 351.7 ТК РФ в части особенности обеспечения трудовых прав работников,

призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию центра полномочным представителем работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа.

8.2.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

8.2.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности центра для ведения переговоров и осуществления переговоров и осуществления контроля, за соблюдением Коллективного договора.

8.2.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, без нарушения нормальной деятельности центра. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроках.

9. Заключительные положения

9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного исполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

9.2. Ни одна из сторон не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения

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

9.4. Контроль, за исполнением коллективного договора, осуществляют стороны, подписавшие его их представители, в согласованном порядке, формах и сроках и Министерство труда и занятости населения Тамбовской области.

9.10. Настоящий договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую силу - по одному для работодателя, профкома и Министерства труда и занятости населения Тамбовской области. Копии коллективного договора находятся- в кабинете директора и у председателя профкома.

Крюкова С.В. Крюкова



 А.Г. Курбатов

Крюкова С.В. Крюкова