

**КОМИТЕТ ОБЩЕГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛЕНИНГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**
Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Центр оздоровления и отдыха «Березняки»

188523, Ленинградская область, Ломоносовский район, д. Лопухинка
Телефон 8 (813) 76 52 302 e-mail coo-berez@mail.ru
ИНН 4720014854 ОГРН 1024702183440 КПП 472501001

Совет трудового коллектива
Государственного бюджетного
Учреждения дополнительного образования
«Центр оздоровления и отдыха
«Березняки»

Председатель  И.В. Тенишева

«25» марта 2022 года



Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Центр оздоровления и отдыха
«Березняки»

Директор  Н.В. Федорова

«25» марта 2022 года

М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

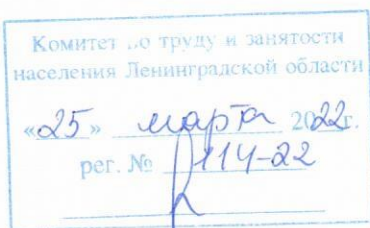
**МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ОЗДОРОВЛЕНИЯ И ОТДЫХА
«БЕРЕЗНЯКИ»**

И

СОВЕТОМ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЦЕНТР ОЗДОРОВЛЕНИЯ И ОТДЫХА
«БЕРЕЗНЯКИ»**

НА 2022-2025



Ленинградская область
д. Лопухинка
2022

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Центр оздоровления и отдыха «Березняки» (ГБУ ДО ЦОО «Березняки») – (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Учреждением в лице директора Федоровой Наталии Владимировны, действующей на основании Устава и распоряжения комитета общего и профессионального образования Ленинградской области от 12.11.2020 № 194-лс (далее – Работодатель) с одной стороны, и Работниками Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Центр оздоровления и отдыха «Березняки» (ГБУ ДО ЦОО «Березняки») в лице Председателя Совета трудового коллектива ГБУ ДО ЦОО «Березняки», Тенишевой Ирины Валерьевны, действующей на основании решения собрания Совета трудового коллектива ГБУ ДО ЦОО «Березняки» 12.04.2018, с другой стороны (далее – Работники), совместно именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Работодателя и Работников, обязательства и ответственность Сторон.

Настоящий Коллективный договор принимается как средство согласования интересов Работников и Работодателя, регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех Работников и не может нарушать норм трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене форм собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в Коллективный договор утверждаются решением Совета трудового коллектива в качестве приложения к Коллективному договору.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются Сторонами.

1.11. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.12. Стороны осуществляют контроль над ходом выполнения Коллективного договора.

1.13. Работодатель признает Совет трудового коллектива полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам: регулирования трудовых отношений, социально-экономическим вопросам, правил внутреннего трудового распорядка, аттестации Работников, режима работы.

1.14. Совет трудового коллектива признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих целей и обеспечение роста качества труда как основы развития коллектива, создания хорошего морально-психологического климата.

1.15. Во исполнение настоящего Коллективного договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Совета трудового коллектива (по согласованию с представительным органом Работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников, по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.16. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.17. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

II. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

В соответствии с настоящим коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

2.1.2. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц: 10 числа и 25 числа каждого месяца. Каждому работнику обязательно выдавать ежемесячный расчетный листок с указанием начислений и удержаний из зарплаты.

Минимальный размер оплаты труда в Ленинградской области:

с 01.01.2022 – 14 250 рублей 00 копеек

с 01.04.2022 – 14 500 рублей 00 копеек

с 01.12.2022 – 14 710 рублей 00 копеек

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся в Учреждении средств.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива ГБУ ДО ЦОО «Березняки».

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

2.1.6. Работодатель устанавливает надбавки и доплаты стимулирующего характера за работу, не входящую в круг обязанностей работника, высокое профессиональное мастерство, которое подтверждается высокими конечными результатами, увеличение объема выполняемых работ, расширение зоны обслуживания и т.п.

Размер надбавок и доплат определяется в соответствии с локальным нормативным актом, действующим у Работодателя.

2.1.7. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определенных трудовым договором.

2.1.8. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и решения Учредителя

2.1.9. При работе в производствах (выполнении работ) с вредными и/или опасными условиями труда к тарифным ставкам и должностным окладам работников Работодатель вправе производить доплаты в процентном размере от тарифной ставки (оклада) в пределах от 4-6%.

2.1.10. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни Работодатель может производить доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в размере, установленном законодательством РФ.

2.1.11. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производится Работодателем в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2.1.12. На период освоения нового производства (продукции) за работником сохранять его прежнюю заработную плату.

2.1.13. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- по итогам работы за год;
- по другим основаниям.

2.1.14. Юбилеям (50 и далее каждые 5 лет) производить единовременную выплату при стаже работы в организации в размере 5000 рублей.

III. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, НАПРАВЛЕННЫМ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ПОЛУЧЕНИЕМ ОБРАЗОВАНИЯ

3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размере 100 рублей. Размер суточных может быть увеличен за счет предпринимательской деятельности Учреждения на основании действующих локальных нормативных актов.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников и их переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.3. Работодатель гарантирует обеспечение условий для повышения квалификации руководящим, педагогическим и медицинским работникам, работающим на постоянной основе, по программе не менее 72 часов (утвержденного минимума) один раз в 3 (три) года.

3.4. Работодатель при наличии финансовой возможности, вправе обеспечить прохождение курсов повышения квалификации Работникам, если это является условием выполнения Работниками определенных видов трудовой деятельности.

3.5. Работодатель имеет право потребовать с Работника, проработавшего в Учреждении менее одного года (в случае его увольнения по собственному желанию или по соглашению сторон), возмещения (полного или частичного) затрат Учреждения на обучение данного работника (повышение квалификации, учеба на курсах по профилю и пр.).

3.6. Работодатель обязуется обеспечить условия для прохождения аттестации педагогическими работниками Учреждения в целях подтверждения или присвоения им квалификационных категорий.

3.7. Работодатель вправе предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего (среднего) профессионального образования, независимо от их организационно-правовых форм, по заочной и очно-заочной формам обучения. Дополнительные отпуска предоставляются Работникам при условии получения первого высшего (среднего) профессионального образования и успешного освоения образовательных программ.

3.8. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива, готовит материалы, а также осуществляет награждение Работников, присвоение им почетных званий.

IV. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом Совет трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала

проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет Центру занятости населения, а также Совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом Совета трудового коллектива.

4.3. При сокращении численности или штата Работников, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной эффективности труда и квалификации, может предоставляться Работникам, которым осталось менее 2 лет до выхода на пенсию по старости.

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

4.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни (кроме организаций, где невозможно приостановить производство);
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

4.6. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере 1 (одного) оклада, если работник отработал в организации не менее 10 лет.

4.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата Работников, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы.

4.8. Работодатель при наличии возможности содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим работы регулируется индивидуальными трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ЦОО «Березняки».

5.2. По согласованию с работником могут вводиться режимы рабочего времени подразделений ГБУ ДО ЦОО «Березняки», учитывающие специфику режима и условий их труда в этих подразделениях, при условии выполнения установленных норм рабочего времени.

5.3. Для работников административного персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (женщины), 40 часов в неделю (мужчины).

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

5.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.6. 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.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными документами.

5.7. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

5.8. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания детей и взрослых, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе Работников согласно графикам сменности, утверждаемым Работодателем.

5.9. В период каникулярных, тематических и профильных смен, летней оздоровительной кампании работникам ГБУ ДО ЦОО «Березняки» может устанавливаться шестидневная рабочая неделя.

5.10. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения руководителя структурного подразделения и пожеланий Работника не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

5.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам с ненормированным рабочим днем, согласно списку должностей, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО ЦОО «Березняки».

5.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, в соответствии со ст. 126 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет, а также случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.13. 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;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, регистрации брака детей, смерти близких родственников, проводов детей в армию – до 5 календарных дней;
- и в других случаях по согласованию с Работодателем.

5.14. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося младших классов (1- 4 класс), предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября).

5.15. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, квалификационными характеристиками, должностными инструкциями.

5.16. Работодатель обязан:

- обеспечить Работнику двойную оплату либо одинарную оплату и другой день отдыха, который не подлежит оплате, за работу в выходные (праздничные) дни при условии согласия работника по его личному заявлению;

- своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования Работника, прочих условий, требующих изменения тарификации при наличии подтверждающих документов;

- предоставить возможность использования отпуска во время учебного года при наличии санаторной путевки, путевки на отдых (по медицинским показаниям);

- сохранять за ушедшими в отпуск по беременности и родам и по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет ранее установленную нагрузку (должность).

5.17. Вновь принятым Работникам может быть предоставлен очередной отпуск в полном размере по согласованию с Работодателем по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда.

6.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.2.1. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации.

6.2.2. Распределить функциональные обязанности и ответственность руководителей структурных подразделений должностных лиц в этих вопросах;

6.2.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах во всех подразделениях Учреждения не реже одного раза в 5 лет.

6.2.4. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда. По результатам специальной оценки условий труда при работе с вредными и/или опасными условиями труда устанавливаются компенсации в соответствии с действующим законодательством.

6.2.5. Обеспечить проведение производственного контроля с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.2.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим. Проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований по охране труда в период работы. Не допускать к работе сотрудников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний по охране труда.

6.2.7. Осуществлять обучение лиц, ответственных за охрану труда в структурных подразделениях Учреждения, и членов постоянно действующих комиссий по проверке знаний требований охраны труда не реже 1 раза в три года в специализированных обучающих организациях, а при назначении нового ответственного - в течение 1 месяца.

6.2.8. Обеспечить прохождение работниками медицинских осмотров в соответствии с действующим законодательством. При проведении обязательных периодических, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) за Работниками сохраняются места работы (должности) и средний заработок на время их прохождения. Работники соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний к работе не допускаются.

6.2.9. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.10. Выдавать Работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, своевременно и за счет средств Учреждения.

6.2.11. Обеспечить своевременное расследование и учет несчастных случаев. При несчастном случае на производстве по вине учреждения работнику выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% от оклада за счет средств Учреждения.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего Руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.4. В Учреждении принимаются меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.5. Соблюдается выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

6.6. За Работниками сохраняются места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.7. Работодатель вправе по согласованию с Советом трудового коллектива направлять часть средств (при наличии финансовых возможностей) на дополнительные формы оздоровления Работников.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

7.1. Социальные гарантии и компенсации:

7.1.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.1.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон; в случае гибели работника на производстве выплачивать членам семьи погибшего пособие в размере 5000 рублей.

7.1.3. При рождении ребенка у работника организации выплачивать ему материальную помощь в размере 5000 рублей.

7.1.4. Выделять средства на приобретение путевок для организации отдыха Работников и их детей в возрасте до 15 лет включительно в размере 50 % от стоимости путевки.

7.1.5. Компенсировать затраты работников, имеющих детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря в размере не менее 50 % от стоимости путевки.

7.2.6. Выплата материальной помощи, единовременного вознаграждения, премирование Работников производится в соответствии с локальными нормативными актами в области оплаты труда, действующими в Учреждении.

7.2.7 Работодатель при наличии финансовых возможностей обеспечивает Работников льготным питанием.

7.2.8. Работодатель вправе предоставить работнику для проживания помещения, расположенные на территории ГБУ ДО ЦОО «Березняки».

7.2.9. Предоставление автотранспорта за счет средств Работодателя для организованного отдыха Работников, а также на культурно-массовые мероприятия, порядок и условия предоставления определяются локальным нормативным актом.

7.2.10. По согласованию с Работодателем Работники могут воспользоваться услугами, оказываемыми Учреждением, на льготных условиях.

8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ)

8.1. Индивидуальные трудовые споры работников, работающих по трудовому договору (соглашению), и Работодателя по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных, разового поощрения), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращение трудового договора не по инициативе Работодателя, внесения среднего заработка за весь период задержки расчёта или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ в Комиссии по трудовым спорам и урегулированию разногласий между участниками образовательных отношений ГБУ ДО ЦОО «Березняки».

8.2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в ГБУ ДО ЦОО «Березняки» новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между Работодателем и Работниками в лице Совета трудового коллектива регулируются в соответствии с Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов)».

8.3. В период действия коллективного договора Совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включённым в заключённый договор, при условии их выполнения.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ИСПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.2. Контроль выполнения коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий Коллективный договор заключен на три года. Он вступает в силу со дня подписания Сторонами и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех Работников Учреждения в течение 14 дней после его подписания.

8.6. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно представляют отчет о результатах выполнения Коллективного договора на Собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые

лица обеих Сторон, подписавшие Коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий Стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.8. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Коллективным договором.

8.10. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются, по взаимному согласию Сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

8.11. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение о порядке установления стимулирующих выплат работникам ГБУ ДО ЦОО «Березняки».