


От работодателя:

Директор
МБУ «Центр по работе с молодежью»


Е.А. Цикина
«11» мая 2020 год



От работников:

Председатель
Совета трудового коллектива
МБУ «Центр по работе с молодежью»
Фарафонтова Л.А.
«01» мая 2020 год

Уполномоченный трудового
коллектива по охране труда
МБУ «Центр по работе с молодежью»
Портнова С.М.
«01» мая 2020 год

Принят
Общим собранием трудового коллектива
МБУ «Центр по работе с молодежью»
(протокол № ___ от «13» мая 2020г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
о регулировании социально-трудовых отношений
Муниципального бюджетного учреждения
«Центр по работе с молодежью»
городского округа Ревда
на 2020-2022г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

государственное казенное учреждение
службы занятости населения
Свердловской области
«Ревдинский центр занятости»

«03» августа 2020 г.

Запись за №

10-10

1. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях» и является локальным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками с учетом согласованных взаимных интересов сторон.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: администрация МБУ «Центр по работе с молодежью» (далее МБУ «ЦРМ»), именуемый в дальнейшем «Работодатель» в лице директора МБУ «ЦРМ» Цикиной Евгении Анатольевны, работники МБУ «ЦРМ» в лице председателя Совета трудового коллектива Фарафоновой Ларисы Алексеевны, и уполномоченного трудовым коллективом по охране труда Портновой Светланой Михайловной.
- 1.3. Предметом настоящего 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.
- 1.5. Настоящий коллективный договор заключён в соответствии с законодательством Российской Федерации (далее РФ). Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ «ЦРМ», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.6. Во исполнение настоящего коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Советом трудового коллектива (далее СТК). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 1.7. Данный договор заключён сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны могут продлить срок действия договора не более чем на три года.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.9. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, определённом Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ).
- 1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением: единоначалие, согласно Уставу МБУ «ЦРМ» и непосредственно работниками через Совет трудового коллектива:
 - учет мнения (по согласованию) СТК;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации.

1.11. Стороны, подписавшие коллективный договор несут ответственность за его выполнение (ст. 54 ТК РФ) и один раз в год отчитываются в его выполнении перед трудовым коллективом на Общем собрании.

2. Обязанности сторон

Работодатель обязуется:

- 2.1. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы труда трудового права, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.
- 2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда и гигиены труда.
- 2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором.
- 2.5. Вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном законодательством.
- 2.6. Предоставлять представителям СТК полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля его выполнения (ст.22 ТК РФ).
- 2.7. Соблюдать установленные законодательством общие требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников.
- 2.8. Знакомить работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором.

Работники обязуются:

- 2.9. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией.
- 2.10. Соблюдать требования по охране труда и обеспечения безопасности труда.
- 2.11. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.
- 2.12. Соблюдать трудовую дисциплину.
- 2.13. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.
- 2.14. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
- 2.15. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- 2.16. Соблюдать условия настоящего Коллективного договора.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

- 3.1. Порядок и условия заключения трудового договора регулируются Трудовым Кодексом Российской Федерации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.
- 3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух идентичных экземплярах - по одному для каждой стороны. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).
- 3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, доплаты, надбавки.
- 3.6. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности:
 - об уточнении места работы с указанием структурного подразделения, его места нахождения и/или о рабочем месте (по производственной необходимости, с целью эффективности деятельности учреждения, работодатель имеет право перевести работника в другое структурное подразделение на неопределенный срок без согласия работника, при условии сохранения его должностных обязанностей и условий труда без изменения) ;
 - об установлении испытательного срока до трех месяцев (основной и младший обслуживающий персонал), до шести месяцев для руководящих должностей;
 - об обязанностях работника отработать после обучения (переподготовки) не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 3.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).
- 3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.
- 3.9. Расторжение трудового договора с работником на основании сокращения численности штата, возможно при заблаговременном, не позднее чем за два

месяца, предупреждении работника, с предоставлением списка сокращаемых должностей и работников, а также перечня вакансий (если имеются).

3.10. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет.

3.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ «ЦРМ», по согласованию с СТК определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 4.2. В целях определения степени соответствия работника занимаемой должности, а также определения уровня знаний, умений, навыков специалистов, работодатель систематически (не реже одного раза в пять лет) проводит аттестацию основного персонала и руководящих работников учреждения.
- 4.3. Аттестация работников проводится в соответствии с Порядком аттестации работников учреждений по работе с молодежью в городском округе Ревда.
- 4.4. Результаты аттестации служат для присвоения работнику квалификационной категории (второй, первой или высшей) и установления соответствующих уровней оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.
- 4.5. В случае направления работника для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), выплачивается средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачиваются командировочные расходы в порядке и в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ)

- 4.6. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, представляются гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
- 4.7. При прохождении Работником обучения по профессиональной переподготовке за счет средств Работодателя, Работник обязан отработать в учреждении с момента получения Диплома об образовании (ст.199 ТК РФ):
- при оплате до 10 тыс. рублей – 1 (один) год;
 - при оплате от 10тыс. рублей до 25 тыс. рублей – 2(два) года.
- 4.8. При увольнении без уважительных причин до истечения срока указанного в п.4.7 настоящего Договора Работник обязан возместить Работодателю средства затраченные на его обучение.
- 4.9. Неуважительными причинами увольнения признается прекращение трудового договора по следующим основаниям (ст.249):
- 4.9.1.Инициатива Работника, если она не вызвана выходом на пенсию (в том числе оформление пенсии по инвалидности), необходимостью ухода за нетрудоспособным членом семьи Работника;
- 4.9.2.Перевод Работника по его просьбе на работу к другому работодателю.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы структурных подразделений МБУ «ЦРМ», календарным планом работы учреждения, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 5.2. В соответствии со ст. 91 ТК РФ сотрудникам МБУ «ЦРМ» устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю и двумя выходными (суббота, воскресенье или воскресенье, понедельник, в зависимости от графика работы) за исключением инструкторов по спорту, которым график может устанавливаться индивидуально, в зависимости от проведения тренировочных занятий и участия в соревнованиях.
- 5.3. Обеденный перерыв устанавливается:
- для специалистов, работающих по графику работы клубов, продолжительностью 1 час, по просьбе сотрудника может быть сокращен до 30 минут ст. 108 ТК РФ;
 - для сотрудников, работающих ежедневно с 8.00 ч. до 17.00 ч. Перерыв на обед составляет 48 минут (пятница является сокращенным днем на один час). Время обеденного перерыва устанавливается индивидуально, согласно графику работы сотрудника. Перерыв на обед не включается в рабочее время и не оплачивается, работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучаться с работы.
- 5.4. По приказу работодателя при наличии производственной необходимости по служебной записке начальника отдела или старшего специалиста,

согласованной с работником, к отдельным сотрудникам может применяться иной режим рабочего времени.

- 5.5. В учреждении для следующих работников может устанавливаться ненормированный рабочий день: главный бухгалтер, заместитель директора, начальник отдела (данный пункт должен быть указан в трудовом договоре).
- 5.6. В связи с производственной необходимостью, учитывая специфику работы МБУ «ЦРМ» (организация мероприятий и праздников, приуроченных к календарным датам), специалисты привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).
- 5.7. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, женщин, имеющих детей до трех лет, инвалидов осуществляется только с письменного согласия работника, при этом работник под роспись должен быть ознакомлен со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст.113 ТК РФ).
- 5.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
- 5.9. В случае привлечения сотрудников к работе в выходной или нерабочий праздничный день, работнику (с его согласия) переносится выходной на ближайший рабочий день и дается другой день (или $\frac{1}{2}$ дня, если работник отработал 4 часа и меньше) с сохранением заработной платы в удобное для сотрудника время (ст.153 ч.5 ТК.РФ).
- 5.10. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- 5.11. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.
- 5.12. Продолжительность очередного отпуска для работников не может быть меньше 28 календарных дней (ст.115 ТК). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности работника при наличии больничного листа.
- 5.13. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждается работодателем и согласуется с СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.
- 5.14. Отпуск может быть использован с разделением с согласия сторон. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).
- 5.15. В случае наличия у работника путёвки на лечение работодатель вправе предоставить отпуск раньше срока, указанного в графике.
- 5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска предоставляется работнику в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединяется к отпуску за следующий год (ст.125 ТК РФ).
- 5.17. В соответствии со ст.116 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск по должностям:
 - заместитель директора, главный бухгалтер, начальник отдела до 5 календарных дней (не менее 3-х ст.119 ТК РФ);

- 5.18. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работодателем только по предварительному письменному заявлению работника, с учетом интересов деятельности МБУ «ЦРМ» (ст.128 ТК РФ).
- 5.19. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам:
- в связи со свадьбой работника или его детей – до 5-х календарных дней;
 - в связи со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) – до 5 календарных дней.
 - в связи с допуском и подготовкой к вступительным испытаниям при поступлении в учреждения среднего профессионального образования - до 10 календарных дней;
- 5.20. При существенных изменениях условий труда, работодатель обязан известить под роспись об этом работника не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ)

6. Оплата труда, гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании «Положения об оплате труда работников МБУ «Центр по работе с молодежью»
- 6.2. Оплата труда работников производится на основании окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, по профессиональным группам, учитывающих требования квалификации и стажа работы с применением компенсационных и стимулирующих выплат (*Приложение 2*).
- 6.3. Система оплаты труда работников МБУ «ЦРМ» включает в себя:
- оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, по профессиональным группам;
 - выплаты компенсационного характера;
 - выплаты стимулирующего характера;
- 6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:
- за качество выполняемых работ;
 - за стаж непрерывной работы;
 - за интенсивность и высокие результаты работы
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения – аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения
- 6.5. Для оценки результатов труда работников МБУ «ЦРМ» приказом директора утверждается оценочная комиссия, в которую входит представитель СТК.
- 6.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц (7 и 22 числа месяца) согласно графику, установленному бухгалтерией. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.
- 6.7. При выплате заработной платы расчётный лист установленной формы выдается работнику лично в руки в бухгалтерии.
- 6.8. Индексация оплаты труда проводится в порядке, установленном действующим законодательством.
- 6.9. Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада.

- 6.10. Работник заблаговременно предупреждаются об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
- 6.11. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 81 ТК РФ.
- 6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБУ «ЦРМ».
- 6.13. Стороны пришли к соглашению, что по ходатайству СТК, в целях оказания финансовой поддержки работникам, оказавшимся в определенных трудных жизненных ситуациях, может быть предоставлена материальная помощь (при наличии средств за счет экономии по фонду заработной платы):
- при рождении ребенка в размере до 50% должностного оклада;
 - в случае тяжелой либо продолжительной болезни работника в размере до 100% должностного оклада в зависимости от степени тяжести и длительности болезни;
 - в связи с непредвиденными обстоятельствами (пожар, кража имущества, несчастный случай и др.) и стихийными бедствиями в размере до 50% должностного оклада;
 - семьям умерших работников для организации похорон в размере до 100% должностного оклада;
 - в случае смерти члена семьи в размере до 50% должностного оклада.
- 6.14. Так же, по ходатайству СТК, работникам может быть выплачена единовременная премия за плодотворную работу, в связи с юбилейной датой: для женщин – 55-60 лет, для мужчин – 60-65 лет. Размер выплаты устанавливает руководитель в пределах средств за счет экономии по фонду заработной платы.

7. Охрана труда и здоровья

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя в соответствии со ст. 212 ТК РФ.
- 7.2. С целью контроля за реализацией права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда.
- Работодатель обязуется:**
- 7.3. Работодатель обязан обеспечить условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с требованиями охраны труда.
- 7.4. Проводить, со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 7.5. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда.
- 7.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

- 7.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст. 212 ТК РФ)
- 7.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 7.9. Своевременно проводить специальную оценку условий труда работников.
- 7.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены СТК.
- 7.11. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.
- 7.12. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты и специальной одеждой работников, согласно типовым межотраслевым нормам.
- 7.13. Ежегодно разрабатывать «Программу производственного контроля», соблюдать утвержденный комплекс мероприятий, направленных на соблюдение санитарного законодательства.
- 7.14. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.
- 7.15. Обеспечивать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников.
- 7.16. Обеспечивать режим труда и отдыха работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством.
- 7.17. Обеспечивать выполнение требований государственных санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, устанавливающих требования к факторам рабочей среды и трудового процесса, осуществлять меры по гигиеническому воспитанию и обучению работников, пропаганде здорового образа жизни, проводить в трудовом коллективе информационную работу по профилактике социально-значимых заболеваний, в т.ч. ВИЧ/СПИДА.
- 7.18. Предоставить Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года, а также все граждане старше 40 лет (согласно приказу Минздрава от 6 мая 2019 года), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставить освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

8. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 8.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника трудовым увечьем, происшедшим, как на территории

работодателя, так и за ее пределами при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению работодателя, а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, а так же во время следования к месту работы или с работы на транспорте, представленном работодателем.

- 8.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций при несчастных случаях на производстве и профессиональном заболевании определяются Трудовым кодексом РФ (ст.184)

9. Социальное и медицинское обслуживание работников

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель обязуется:

- 9.1. Своевременно осуществляет перечисления страховых взносов на работников в размере определенном законодательством РФ:
- в Пенсионный фонд на обязательное пенсионное страхование;
 - в Фонд социального страхования на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
 - в Фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование.
- 9.2. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.
- 9.3. Обеспечивать прохождение работниками обязательных медицинских осмотров: предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) обследований работников за счет средств работодателя (ст. 213 ТК РФ).
- 9.4. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке листок нетрудоспособности.

10. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 10.1. Текст настоящего договора довести до сведения всех работников МБУ «ЦРМ»
- 10.2. Совместно осуществляют контроль выполнения коллективного договора и его положений, отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 10.3. Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

- 10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут административную ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ (п. 5.28 -5.31 КоАП РФ)
- 10.6. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в государственное казенное учреждение занятости населения Свердловской области «Ревдинский центр занятости»

11. Приложения к коллективному договору

Приложением к настоящему коллективному договору являются следующие локальные нормативные акты:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБУ «Центр по работе с молодежью» (*Приложение 1*);
- Положение по оплате труда работников МБУ «Центр по работе с молодежью» (*Приложение 2*)
- Положение о материальном стимулировании работников МБУ «Центр по работе с молодежью» (*Приложение 3*);
- Положение об организации работы по охране труда в МБУ «Центр по работе с молодежью» (*Приложение 4*);
- Соглашение по охране труда для реализации права работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (*Приложение 5*).

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью 12 (двенадцать) листов

Директор
МБУ «Центр по работе с молодежью»



Е.А. Цикина